

**ANALISIS KEBUTUHAN TENAGA KERJA LULUSAN SMK *FRESH*  
GRADUATE JURUSAN TATA BOGA PADA BIDANG *FOOD AND BEVERAGE*  
DI HOTEL BINTANG EMPAT KOTA YOGYAKARTA**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta  
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh  
Gelar Sarjana Pendidikan Teknik



Disusun Oleh:

**GUNAWAN WIDODO  
13511247013**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN TEKNIK BOGA  
FAKULTAS TEKNIK  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA  
2016**

## **PERSETUJUAN**

Tugas Akhir Skripsi Dengan Judul

**ANALISIS KEBUTUHAN TENAGA KERJA LULUSAN SMK *FRESH*  
GRADUATE JURUSAN TATA BOGA PADA BIDANG *FOOD AND BEVERAGE*  
DI HOTEL BINTANG EMPAT KOTA YOGYAKARTA**

Disusun Oleh:

Gunawan Widodo

NIM 13511247013

Telah memenuhi syarat dan disetujui oleh Dosen Pembimbing untuk  
dilaksanakan Ujian Akhir Skripsi bagi yang bersangkutan.

Yogyakarta, 23 Januari 2016

Mengetahui,

Ketua Program Studi

Pendidikan Teknik Boga,



Dr. Mutiara Nugraheni

NIP.19770131 200212 2 001

Disetujui,

Dosen Pembimbing,



Andian Ari. A, M, Sc

NIP 19780911 200212 2 002

**HALAMAN PENGESAHAN**

Tugas Akhir Skripsi




**ANALISIS KEBUTUHAN TENAGA KERJA LULUSAN SMK *FRESH*  
GRADUATE JURUSAN TATA BOGA PADA BIDANG *FOOD AND BEVERAGE*  
DI HOTEL BINTANG EMPAT KOTA YOGYAKARTA**

Disusun Oleh:

Gunawan Widodo

NIM. 13511247013

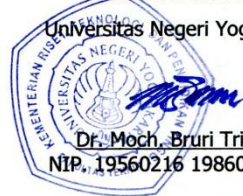
Telah Dipertahankan Di depan Dewan Tim Penguji Tugas Akhir Skripsi Program  
Studi Pendidikan Teknik Boga Universitas Negeri Yogyakarta  
Pada Tanggal 22 Januari 2016 dan Dinyatakan Lulus.

<b>TIM PENGUJI</b>		
<b>Nama</b>	<b>Tanda Tangan</b>	<b>Tanggal</b>
Andian Ari Anggraeni, M.Sc Ketua Penguji / Pembimbing		29/1 <sup>6</sup>
Dr. Mutiara Nugraheni Sekretaris Penguji		29/1 <sup>6</sup>
Prihastuti E. M.Pd Penguji Utama		29/1 <sup>6</sup>

Yogyakarta, Januari 2016

Dekan Fakultas Teknik

Universitas Negeri Yogyakarta



Dr. Moch. Bruri Triyono  
NIP. 19560216 198603 1 003

#### **SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Gunawan Widodo

NIM : 13511247013

Program Studi : Pendidikan Teknik Boga

Judul Penelitian : ANALISIS KEBUTUHAN TENAGA KERJA LULUSAN SMK  
*FRESH GRADUATE JURUSAN TATA BOGA PADA BIDANG  
FOOD AND BEVERAGE DI HOTEL BINTANG EMPAT KOTA  
YOGYAKARTA.*

Menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau yang diterbitkan oleh orang lain kecuali sebagai acuan kutipan dengan mengikuti tata tulis karya ilmiah yang telah lazim.



Yogyakarta, <sup>23</sup> Januari 2016

Yang menyatakan,

Gunawan Widodo

NIM. 13511247013

**ANALISIS KEBUTUHAN TENAGA KERJA LULUSAN SMK *FRESH GRADUATE* JURUSAN TATA BOGA PADA BIDANG *FOOD AND BEVERAGE* DI HOTEL BINTANG EMPAT KOTA YOGYAKARTA**

Oleh :  
**Gunawan Widodo**  
**NIM. 13511247013**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Kebutuhan lapangan pekerjaan untuk lulusan SMK *fresh graduate* jurusan Tata Boga dalam pada bidang *food and beverage* di hotel bintang empat kota Yogyakarta; (2) Kompetensi tenaga kerja lulusan SMK *fresh graduate* jurusan Tata Boga untuk bekerja pada bidang *food and beverage* di hotel bintang empat kota Yogyakarta.

Penelitian ini termasuk jenis penelitian *survey*. Variabel dalam penelitian ini adalah kebutuhan tenaga kerja *fresh graduate* SMK jurusan Tata Boga pada bidang *food and beverage*. Populasi penelitian ini adalah tenaga kerja lulusan SMK *fresh graduate* di hotel bintang empat kota Yogyakarta. Pengumpulan data menggunakan metode kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif untuk mengetahui mean, modus, median dan standar deviasi. Penelitian ini dilakukan di 5 hotel bintang empat kota Yogyakarta. Penelitian ini dilakukan pada bulan Januari 2015 – Mei 2016.

Hasil penelitian ini adalah; (1) Kebutuhan tenaga kerja di hotel bintang empat kota Yogyakarta posisi *chef* D3 berpengalaman 34%, SMK *fresh graduate* 29%, D3 *fresh graduate* 20% dan SMK berpengalaman 17%. Posisi *daily worker* D3 berpengalaman 35%, SMK *fresh graduate* 27%, D3 *fresh graduate* 23% dan SMK berpengalaman 15%. Posisi *waiter* D3 berpengalaman 32%, SMK berpengalaman 29%, SMK *fresh graduate* 22% dan D3 *fresh graduate* 17%.; (2) Kompetensi tenaga kerja lulusan SMK *fresh graduate* jurusan Tata Boga untuk bekerja pada bidang *food and beverage* di hotel bintang empat kota Yogyakarta masih belum sesuai dengan kompetensi yang diharapkan. Nilai *chef* pada bidang *tools and technology* prosentase 90%. Nilai *daily worker* pada bidang *work activity* dan *work value* prosentase 88% dan 88%. Nilai *waiter* pada bidang *work activity* prosentase 95%.

Kata Kunci: Tenaga Kerja Lulusan SMK *Fresh Graduate*, *Food and Beverage*, Hotel Bintang Empat, Yogyakarta.

## MOTTO

### *Motto:*

- *Sesali masa lalu karena ada kekecewaan dan kesalahan – kesalahan, tetapi jadikan penyesalan itu sebagai senjata untuk masa depan agar tidak terjadi kesalahan lagi.*
- *Sabar dalam mengatasi kesulitan dan bertindak bijaksana dalam mengatasinya adalah sesuatu yang utama.*
- *Jangan hina pribadi anda dengan kepalsuan karena dialah mutiara diri anda yang tak ternilai.*
- *Jalan terbaik dalam mencari kawan adalah kita harus berlaku sebagai kawan.*
- *Bukan harta kekayaanlah, tetapi budi pekerti yang harus ditinggalkan sebagai pusaka untuk anak – anak kita.*

## HALAMAN PERSEMBAHAN

### *Bismillahirrahmanirrahim*

*Dengan mengucapkan rasa syukur kehadirat Allah SWT, laporan Tugas Akhir Skripsi ini penulis persembahkan kepada :*

- *Almarhum ibu tercinta yang selalu aku rindukan.*
- *Bapak yang selalu memberikan doa dan semangatnya tanpa lelah.*
- *Kakakku Slamet Sahrudin dan Denik Dwi Andriyani yang memberikan support.*
- *Quinsha Alifa Indonesia dan Muhammad Raditya Nusantara save my soul.*
- *Nur Alfun Kartika Dewi yang selalu memberikan dukungan juga semangat dan doa untuk tetap kuat serta optimis.*
- *Teman-teman seperjuangan PKS 2013.*
- *Almamater UNY tercinta.*

## KATA PENGANTAR

Segala puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penyusunan laporan Tugas Akhir Skripsi yang berjudul "ANALISIS KEBUTUHAN TENAGA KERJA LULUSAN SMK *FRESH GRADUATE* JURUSAN TATA BOGA PADA BIDANG *FOOD AND BEVERAGE* DI HOTEL BINTANG EMPAT KOTA YOGYAKARTA" dapat terselesaikan.

Penyusunan Tugas Akhir Skripsi dalam rangka untuk memenuhi sebagian persyaratan untuk mendapatkan gelar Sarjana Pendidikan di Jurusan Pendidikan Teknik boga Program Studi S1. Tugas akhir skripsi ini dapat diselesaikan tidak lepas dari bantuan dan kerjasama dengan pihak lain. Berkenaan dengan hal tersebut, penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada yang terhormat:

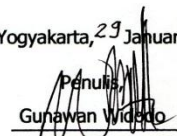
1. Andian Ari Anggraeni, M.Sc. selaku Dosen Pembimbing Tugas Akhir Skripsi yang telah membimbing dan membantu dengan sabar sehingga laporan Tugas Akhir Skripsi ini dapat terselesaikan.
2. Wika Rinawati, M.Pd. selaku validator instrumen penelitian Tugas Akhir Skripsi yang memberikan saran dan masukan perbaikan sehingga penelitian Tugas Akhir Skripsi dapat terlaksana sesuai dengan tujuan.
3. Sutriyati Purwanti, M.Si. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan semangat sehingga laporan Tugas Akhir Skripsi ini terselesaikan dengan baik.



4. Prihastuti E, M.Pd. selaku Penguji yang memberikan koreksi perbaikan secara komprehensif terhadap TAS ini.
5. Dr. Mutiara Nugraheni selaku Ketua Jurusan, Ketua Program Studi S1 Pendidikan Teknik Boga Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta dan Sekretaris.
6. Dr. Moch. Bruri Triyono selaku Dekan Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta.
7. Seluruh HRD Hotel bintang empat Yogyakarta yang telah memberikan ijin dalam penelitian tugas akhir skripsi.
8. Para seluruh Chef dan staf hotel bintang empat Yogyakarta yang telah memberikan bantuan dan memperlancar pengambilan data pada saat proses pelaksanaan penelitian Tugas Akhir Skripsi ini.
9. Semua pihak yang telah memberikan bantuan baik mental maupun spiritual yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa di dalam pembuatan tugas akhir skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan. Saran dan kritik yang membangun dari semua pihak sangat diharapkan oleh penulis. Akhirnya, semoga segala bantuan yang telah diberikan semua pihak di atas menjadi amalan yang bermanfaat dan mendapatkan balasan dari Allah SWT dan tugas akhir skripsi ini menjadi informasi yang bermanfaat.

Yogyakarta, 29 Januari 2016

Penulis,  
  
Gunawan Widada  
NIM 13511247013

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
SURAT PERNYATAAN .....	iv
ABSTRAK .....	v
MOTTO .....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xv
 <b>BAB I. PENDAHULUAN</b> .....	 1
A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	9
C. Pembatasan Masalah .....	9
D. Rumusan Masalah .....	9
E. Tujuan .....	10
F. Manfaat... ..	10
 <b>BAB II. KAJIAN PUSTAKA</b> .....	 12
A. Deskripsi Teori .....	12
1. Hotel Bintang Empat .....	12
a. Karakteristik .....	13
b. Jenis Hotel .....	14
c. Klasifikasi Hotel .....	15
2. Food And Beverage .....	17
3. Tenaga Kerja .....	21
a. Tenaga Kerja Tetap .....	22
b. Tenaga Kerja Lepas .....	22
c. Tenaga Kerja Borongan .....	24
4. SMK Tata Boga.....	26
B. Penelitian Yang Relevan.....	32
C. Kerangka Berfikir .....	33
 <b>BAB III. METODE PENELITIAN</b> .....	 36
A. Desain Penelitian.....	36
1. Jenis Penelitian .....	36
2. Tempat Dan Waktu Penelitian.. ..	37
B. Definisi Operasional Variabel .....	37

C. Populasi Dan Sampel...	37
D. Teknik Pengumpulan Data .....	39
1. Metode Observasi .....	39
2. Metode Kuisisioner .....	39
3. Metode Dokumentasi .....	40
4. Metode Wawancara.....	40
E. Sumber Data.....	41
F. Instrumen Penelitian.....	42
G. Uji Validitas Instrumen.....	48
H. Analisis Data.....	48
<b>BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>51</b>
A. Hasil Penelitian.....	51
1. Deskripsi Data .....	51
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	86
<b>BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>93</b>
A. Kesimpulan.....	93
B. Saran .....	94
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>95</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>97</b>

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Kompetensi Chef.....	29
Tabel 2. Kompetensi Waiter.....	30
Tabel 3. Populasi Hotel Bintang Empat Kota Yogyakarta.....	38
Tabel 4. Kisi-Kisi Instrumen Untuk Variabel Kebutuhan Tenaga Kerja Fresh Graduate Lulusan SMK Tata Boga Pada Bidang Food And Beverage Dengan Sumber HRD Manager .....	43
Tabel 5. Kisi-Kisi Instrumen Untuk Variabel Kebutuhan Tenaga Kerja Fresh Graduate Lulusan SMK Tata Boga Pada Bidang Food And Beverage Posisi Chef Dengan Sumber Executive Chef .....	43
Tabel 6. Kisi-Kisi Instrumen Untuk Variabel Kebutuhan Tenaga Kerja Fresh Graduate Lulusan SMK Tata Boga Pada Bidang Food And Beverage Posisi Daily Worker Dengan Sumber Executive Chef .....	45
Tabel 7. Kisi-Kisi Instrumen Untuk Variabel Kebutuhan Tenaga Kerja Fresh Graduate Lulusan SMK Tata Boga Pada Bidang Food And Beverage Posisi Waiter Dengan Sumber Executive Chef .....	46
Tabel 8. Kategorisasi.....	50
Tabel 9. Kebutuhan Tenaga Kerja di Hotel Bintang Empat Kota Yogyakarta .	51
Tabel 10. Kategori Nilai Chef.....	52
Tabel 11. Nilai Kompetensi Chef Lulusan SMK Fresh Graduate .....	53
Tabel 12. Nilai Kompetensi Chef Lulusan SMK Fresh Graduate Pada Aspek Tool And Technology.....	54
Tabel 13. Analisis Tenaga Kerja Chef Pada Tabel Knowledge .....	56
Tabel 14. Analisis Tenaga Kerja Chef Pada Tabel Skills.....	58
Tabel 15. Analisis Tenaga Kerja Chef Pada Tabel Ability .....	60
Tabel 16. Analisis Tenaga Kerja Chef Pada Tabel Work Activity .....	61
Tabel 17. Analisis Tenaga Kerja Chef Pada Tabel Interest .....	63
Tabel 18. Analisis Tenaga Kerja Chef Pada Tabel Work Styles.....	64
Tabel 19. Analisis Analisis Tenaga Kerja Chef Pada Tabel Work Value.....	65
Tabel 20. Kategori Nilai Daily Worker.....	66
Tabel 21. Nilai Kompetensi Daily Worker Lulusan SMK Fresh Graduate.. .....	67
Tabel 22. Analisis Tenaga Kerja Daily Worker Pada Aspek Tool And Technology.....	68
Tabel 23. Analisis Tenaga Kerja Daily Worker Pada Tabel Knowledge.. .....	69
Tabel 24. Analisis Tenaga Kerja Daily Worker Pada Tabel Skills.....	70
Tabel 25. Analisis Tenaga Kerja Daily Worker Pada Tabel Ability... .....	71
Tabel 26. Analisis Tenaga Kerja Daily Worker Pada Tabel Work Activity.....	72
Tabel 27. Analisis Tenaga Kerja Daily Worker Pada Tabel Work Styles.....	73
Tabel 28. Analisis Tenaga Kerja Daily Worker Pada Tabel Work Value.. .....	74
Tabel 29. Kategori Nilai Waiter... .....	75
Tabel 30. Nilai Kompetensi Waiter Lulusan SMK Fresh Graduate. ....	76
Tabel 31. Analisis Tenaga Kerja waiter Pada Aspek Tool And Technology.. ..	77
Tabel 32. Analisis Tenaga Kerja Waiter Pada Tabel Knowledge.. .....	78
Tabel 33. Analisis Tenaga Kerja Waiter Pada Tabel Skills.....	79
Tabel 34. Analisis Tenaga Kerja Waiter Pada Tabel Ability.. .....	81
Tabel 35. Analisis Tenaga Kerja Waiter Pada Tabel Work Activity.... .....	82

Tabel 36. Analisis Tenaga Kerja Waiter Pada Tabel Interest.....	83
Tabel 37. Analisis Tenaga Kerja Waiter Pada Tabel Work Styles.....	84
Tabel 38. Analisis Tenaga Kerja Waiter Pada Tabel Work Value.. .....	85

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Kerangka Berpikir .....	35

## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kisi Kisi Penelitian .....	97
Lampiran 2. Angket Penelitian .....	102
Lampiran 3. Angket wawancara HRD .....	110
Lampiran 4. Data Responden .....	111
Lampiran 5. Surat Keterangan Validasi .....	112
Lampiran 6. Surat Permohonan Izin Observasi .....	113
Lampiran 7. Surat Permohonan Izin Penelitian .....	117
Lampiran 8. Data Penelitian Minimum .....	121
Lampiran 9. Data penelitian Maximum .....	122
Lampiran 10. Hasil Wawancara HRD .....	123
Lampiran 11. Dinas Perizinan Pemerintah Kota Yogyakarta .....	124
Lampiran 12. Surat Izin Pemerintah DIY Sekretariat Daerah .....	125
Lampiran 13. Surat Keterangan Penelitian di Hotel .....	126
Lampiran 14. Dinas Pariwisata Yogyakarta .....	127
Lampiran 15. Dokumentasi Hotel Bintang Empat Kota Yogyakarta .....	128

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Industri pariwisata nasional yang terus mengalami pertumbuhan tentunya memiliki imbas terhadap bisnis perhotelan yang merupakan salah satu sarana pokok kepariwisataan (*main tourism superstructures*). Dengan meningkatnya industri pariwisata, peluang untuk bekerja di hotel cukup terbuka. Pertumbuhan hotel selayaknya kita sambut dengan baik, karena berarti mereka para investor mengharap pertumbuhan ekonomi yang baik. Hotel sebagai industri padat karya, tentu akan menyerap banyak tenaga kerja dan mendorong pertumbuhan usaha lainnya seperti transportasi, kerajinan, kuliner dan pertanian.

Pertumbuhan hotel yang pesat membutuhkan tenaga kerja yang banyak, sehingga kebutuhan ketenagakerjaan di hotel sangat tinggi terutama di bidang *food and beverage*. Ciri khas hotel bisa dilihat dari makanan dan minuman yang dijual dan menjadi daya tarik tersendiri bagi wisatawan asing dan lokal. *Food and beverage departement* merupakan suatu bidang yang bertugas menangani kebutuhan makan dan minum. Dimana kebutuhan makanan dan minuman merupakan kebutuhan pokok manusia termasuk tamu-tamu hotel atau setiap individu yang datang untuk memperoleh jasa hotel. Oleh sebab itu bagian ini merupakan sarana mutlak harus disediakan hotel. Aspek makanan dan minuman



mengutamakan cita rasa dan mutu pelayanannya adalah merupakan hal sangat relatif dalam penilaian dan penerimaan setiap orang. Dengan demikian di dalam penanganannya diperlukan keahlian dan ketrampilan yang bersifat khusus.

Hotel merupakan suatu bentuk alat untuk mencari dan mendapatkan keuntungan dari modal yang ditanam. Fungsi hotel untuk mencari dan mendapatkan keuntungan juga tidak lepas dari peranan untuk menyelamatkan atau mengamankan modal pengusaha itu sendiri. Di samping itu fungsi hotel bagi pengusaha atau pemilik hotel adalah untuk membantu menciptakan lapangan kerja dan penyaluran tenaga kerja, sehingga secara tidak langsung membantu pemerintah untuk mensejahterakan rakyatnya.

Dalam UU No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Tenaga kerja merupakan penduduk yang berumur di dalam batas usia kerja. Batas usia kerja di Indonesia adalah minimum 10 tahun, tanpa batas usia maksimum. Sumber daya manusia atau *human resources* mengandung dua pengertian. Pertama sumber daya manusia (SDM) mengandung pengertian usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Dalam hal ini sumber daya manusia (SDM) mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Pengertian kedua dari sumber daya manusia (SDM) menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Mampu bekerja berarti mampu

melakukan kegiatan yang mempunyai nilai ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Secara fisik kemampuan bekerja diukur dengan usia. Dengan kata lain orang dalam usia kerja dianggap mampu bekerja.

Sasaran pokok pembangunan ketenagakerjaan adalah terciptanya lapangan kerja baru, yang disertai peningkatan produktivitas dan pengurangan setengah pengangguran. Tiga ciri utama permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia menurut Tjiptoherijanto (2000:34), yaitu: pertama, laju pertumbuhan angkatan kerja yang tinggi akibat derasnya arus pertumbuhan penduduk yang memasuki usia kerja. Kedua, jumlah angkatan kerja besar, namun rata-rata memiliki pendidikan rendah, dan ketiga, adalah tingkat partisipasi angkatan kerja tinggi, tetapi rata-rata pendapatan pekerja rendah.

Kebutuhan tenaga kerja atau kesempatan kerja mengandung pengertian lapangan pekerjaan, atau kesempatan kerja yang tersedia akibat dari suatu kegiatan ekonomi (produksi) dalam hal ini mencakup lapangan pekerjaan yang sudah diisi dan semua lapangan pekerjaan yang masih kosong.

Hotel membutuhkan tenaga kerja lulusan SMK. Penyerapan tenaga kerja yang dibutuhkan adalah dari lulusan SMK terbaru atau *fresh graduate*. Menurut Candra (Bacan & Nuriyah, 2010) *fresh graduate* adalah sebuah status yang pasti disandang para lulusan yang baru selesai menempuh jenjang pendidikan di sekolah dan belum memiliki pengalaman kerja formal dalam batasan waktu maksimal hingga 1 tahun.

SMK menyelenggarakan pendidikan kejuruan pada jenjang menengah sebagai lanjutan dari Sekolah Menengah Pertama atau sederajat. Berbeda dengan SMA, SMK mempelajari materi dan banyak di praktiknya. SMK merupakan jenis pendidikan menengah yang secara khusus mempersiapkan tamatannya untuk menjadi tenaga terampil dan siap terjun ke dalam masyarakat luas. Fenomena yang terjadi, antara dunia pendidikan dan perkembangan masyarakat tidak *match* dan terjadi kesenjangan cukup signifikan. Kebutuhan masyarakat belum bisa diwujudkan sepenuhnya oleh lembaga pendidikan. Di antara indikator masalah ini adalah, lulusan lembaga pendidikan belum siap pakai karena hanya menguasai teori, miskin keterampilan. Dunia industri pun akhirnya meninggalkan sekolah karena tidak ada *linkage*.

Selain itu juga disebabkan materi pembelajaran tidak sesuai potensi daerah dimana siswa bertempat tinggal. Materi pelajaran dan konteks kehidupan siswa tidak padu. Sehingga tidak terjadi transfer belajar dalam kehidupan siswa tidak terjadi. Mengacu pada indikasi tersebut, maka peluang kerja bagi lulusan SMK pada dasarnya belum begitu menggembirakan.

Melihat data ini, maka penambahan jumlah SMK, yang salah satu pertimbangannya karena 52% lulusan SMA yang tidak studi lanjut. Bukankah yang lebih utama dan pertama adalah meningkatkan kualitas kinerja penyelenggaraan SMK sehingga kualitas lulusannya meningkat, baru kemudian meningkatkan jumlah sehingga mencapai proporsi tertentu sekitar 65 persen penganggur terdidik adalah lulusan pendidikan menengah (Sakernas, BPS 2004).

Jumlah ini memang belum ideal, sehingga perlu diupayakan peningkatan daya serap lulusan untuk memasuki lapangan kerja maupun menciptakan peluang kerja. Secara nasional, idealnya 80%-85% lulusan SMK dapat memasuki lapangan kerja, sementara 15%-20% dimungkinkan dapat melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

Bisnis pariwisata di Yogyakarta cukup potensial mengingat Yogyakarta secara alami memiliki banyak potensi keindahan alam, keragaman dan keunikan budaya dan lain sebagainya. Kesemua potensi tersebut menjadi modal dalam industri pariwisata dan masih tetap terjaga kelestariannya. Bisa dikatakan bahwa perkembangan bisnis perhotelan dan pariwisata di Yogyakarta mengalami peningkatan yang cukup signifikan. Ini bisa dilihat berdasarkan meningkatnya jumlah kunjungan wisatawan di Yogyakarta dan pertumbuhan industri pariwisata termasuk bertumbuhnya jumlah hotel di Yogyakarta. Memang selama ini Jakarta, Yogyakarta dan Bali menjadi barometer pariwisata nasional namun sebenarnya banyak wilayah lain di Yogyakarta yang mengalami pertumbuhan pariwisata yang terbilang pesat seperti Sulawesi Utara dengan Wakatobinya, Papua dengan Raja Ampatnya, Bandung, Surabaya dan beberapa wilayah lainnya juga telah mengalami pertumbuhan yang signifikan dalam bidang pariwisata. Banyaknya investor yang melakukan penetrasi dengan membangun hotel berjejaring juga bisa menjadi indikator bersama dengan tingkat hunian di masing-masing hotel tersebut.

Yogyakarta semakin menarik bagi para investor untuk menanamkan dananya dalam usaha perhotelan. Dapat kita lihat di berbagai penjuru kota, banyak hotel

baru dibangun mulai dari jalan raya pinggiran kota sampai jalan sempit ditengah kota. Pertumbuhan hotel di Yogyakarta selayaknya kita sambut dengan baik, karena berarti mereka para investor mengharap pertumbuhan ekonomi yang baik di kota ini. Hotel sebagai industri padat karya, tentu akan menyerap banyak tenaga kerja dan mendorong pertumbuhan usaha lainnya seperti transportasi, kerajinan, kuliner dan pertanian. Tumbuhnya hotel di Yogyakarta pertanda pertumbuhan ekonomi yang baik di kota ini dan pada akhirnya akan meningkatkan pendapatan masyarakat maupun pendapatan asli daerah. Namun disisi lain tumbuhnya hotel di wilayah ini akan makin memperketat persaingan bisnis.

Berdasarkan data statistik, pada tahun 2010 terdapat 37 hotel berbintang dengan kapasitas 3.595 kamar dan hotel melati sebanyak 415 hotel dengan kapasitas 7.270 kamar. Pada tahun 2011 dibangun 14 hotel mulai dari bintang satu sampai bintang lima, dengan jumlah 890 kamar hotel, sedangkan hotel kelas melati ada tiga hotel dengan 106 kamar. Dari data tersebut pada tahun 2011 di wilayah Yogyakarta berarti terdapat 51 hotel berbintang dengan jumlah 4.485 kamar dan hotel melati 418 dengan jumlah 7.376 kamar. Pertumbuhan yang sangat signifikan untuk hotel berbintang karena dalam tahun 2011 saja tumbuh 24,75%. Hingga akhir tahun 2015 mendatang jumlah kamar hotel di kota Yogyakarta akan bertambah sekitar 7.000 buah lagi, sedangkan saat ini saja sudah ada 1.035 hotel non bintang yang memiliki kamar sebanyak 12.600 buah. Sementara hotel berbintang di kota Yogyakarta ada 54 buah dengan kamar 5.199 buah dengan demikian saat ini sudah tersedia sekitar 17.799 kamar, ini berarti tahun 2015 akan

menjadi 24.799 kamar (Istijab; Bernas 27 April. 2015 : 8 ). Jumlah hotel bintang empat yang sudah bersertifikat dan terdaftar di Dinas Pariwisata kota Yogyakarta pada tahun 2015 berjumlah empat hotel. Daftar nama hotel bintang empat yaitu hotel Inna Garuda, hotel Santika Premire, hotel Novotel dan hotel Jambu Luwuk yang total jumlah kamar keseluruhan ada 920 kamar. Pertumbuhan hotel berbintang yang demikian pesat yang tentu mau tak mau akan mempertajam tingkat persaingan usaha. Apalagi, jika laju pertumbuhan tersebut tidak disertai dengan pertumbuhan pasar atau wisatawan.

Pertumbuhan hotel berbintang yang tinggi di wilayah Yogyakarta, harus diimbangi dengan pertumbuhan jumlah wisatawan yang tinggi pula, agar bisnis ini tetap dalam iklim usaha yang kondusif. Persaingan yang ketat tidak perlu disikapi pesimis, namun sebaliknya justru menambah kreatifitas dan bersinergi antar hotel untuk menarik wisatawan ke Yogyakarta

SMK jurusan Tata Boga merupakan sekolah kejuruan yang mempunyai kompetensi keahlian, yaitu keahlian dalam bidang jasa boga dan patiseri. Bidang keahlian Jasa Boga adalah suatu bidang keahlian/jurusan yang mendidik siswa dalam bidang makanan dan minuman dalam hal produk dan jasa. Sedangkan keahlian Patiseri, merupakan salah satu pengetahuan dalam pengolahan dan penyajian makanan, khususnya mengolah dan menyajikan berbagai jenis kue.

Tujuan program keahlian Tata Boga secara umum mengacu pada isi Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional (UU SPN) pasal 3 mengenai Tujuan Pendidikan Nasional dan penjelasan pasal 15 yang menyebutkan bahwa pendidikan kejuruan

merupakan pendidikan menengah yang mempersiapkan peserta didik terutama untuk bekerja dalam bidang tertentu. Secara khusus tujuan program keahlian tata boga adalah membekali peserta didik dengan ketrampilan, pengetahuan dan sikap agar kompeten.

Lulusan SMK Tata Boga dapat melamar pekerjaan ke hotel, *café*, rumah sakit, *bakery*, *restaurant* dan *catering*. Lulusan SMK Tata Boga juga bisa membuka usaha sendiri dengan membuka *catering* atau usaha lain yang berkaitan dengan jurusan Tata Boga.

Tamatan dari SMK diharapkan mampu dan siap bekerja sebagai tenaga ahli di bidangnya, dan dapat membuka lapangan pekerjaan. Namun pada kenyataannya angka keterserapan lulusan di dunia kerja dan industri masih jauh dari angka yang diharapkan. Selain faktor ketersediaan lapangan pekerjaan yang masih belum sesuai dengan jumlah lulusan yang dihasilkan, juga ada faktor gaji yang diterima oleh lulusan SMK biasanya tidak langsung besar. Besar kecilnya gaji ada tahapan-tahapan yang harus dilalui. Gaji ditentukan oleh kinerja lulusan SMK, jika berkompeten maka gaji bisa naik sedangkan yang tidak berkompeten gajinya di bawah standar Upah Minimum Kota atau Kabupaten. Faktor kualitas lulusan masih menjadi penyebab banyaknya lulusan yang belum bekerja. Oleh karena itu akan diteliti analisis kebutuhan tenaga kerja lulusan SMK jurusan Tata Boga pada bidang *food and beverage* di hotel bintang empat kota Yogyakarta.

## **B. Identifikasi Masalah**

Sebagaimana yang telah diuraikan di dalam latar belakang masalah di atas maka peneliti mengidentifikasi masalah yang ada antara lain:

1. Diperlukannya keahlian dan ketrampilan yang bersifat khusus untuk dapat bekerja di bidang *food and beverage*.
2. Lulusan SMK masih kurang pengalaman kerja.
3. Kurangnya daya serap lulusan untuk memasuki lapangan kerja.
4. Kurangnya kemampuan lulusan untuk menciptakan peluang kerja.
5. Faktor ketersediaan lapangan pekerjaan yang masih belum sesuai dengan jumlah lulusan yang dihasilkan.
6. Faktor kualitas lulusan masih menjadi penyebab banyaknya lulusan yang belum bekerja.

## **C. Batasan Masalah**

Penelitian ini dibatasi pada masalah analisis kebutuhan tenaga kerja lulusan SMK jurusan Tata Boga pada bidang *food and beverage* di hotel bintang empat kota Yogyakarta.

## **D. Rumusan Masalah**

Sesuai dengan ruang lingkup masalah, identifikasi masalah dan pembatasan masalah yang dikemukakan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:



1. Bagaimana kebutuhan lapangan pekerjaan untuk lulusan SMK *fresh graduate* jurusan Tata Boga dalam bidang *food and beverage* pada hotel bintang empat di kota Yogyakarta?
2. Bagaimana kompetensi tenaga kerja lulusan SMK *fresh graduate* jurusan Tata Boga untuk bekerja pada bidang *food and beverage* di hotel bintang empat kota Yogyakarta?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Mengetahui kebutuhan lapangan pekerjaan untuk lulusan SMK *fresh graduate* jurusan Tata Boga dalam pada bidang *food and beverage* di hotel bintang empat kota Yogyakarta.
2. Mengetahui kompetensi tenaga kerja lulusan SMK *fresh graduate* jurusan Tata Boga untuk bekerja pada bidang *food and beverage* di hotel bintang empat kota Yogyakarta.

#### **F. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Memberikan gambaran kepada pihak hotel tentang kompetensi tenaga kerja lulusan SMK *fresh graduate* jurusan Tata Boga.
2. Memberikan bahan masukan menyadari akan pentingnya kompetensi sebagai bekal setelah lulus, dan meningkatkan kompetensi sesuai dengan kebutuhan dunia kerja khususnya industri hotel.

3. Untuk bahan masukan bagi mahasiswa dalam meneliti masalah yang sama pada lokasi yang berbeda.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Deskripsi Teori**

##### **1. Hotel Bintang Empat**

Marpaung (2002:58), mendefinisikan hotel sebagai suatu kegiatan usaha yang dikelola dengan menyediakan jasa pelayanan, makanan dan minuman, serta kamar untuk tidur atau istirahat bagi pelaku perjalanan (wisatawan) dengan membayar secara pantas sesuai dengan fasilitas yang ditawarkan tanpa ada perjanjian khusus yang rumit. Sulastiyono (2007:4), hotel merupakan usaha jasa yang padat modal dan padat karya, dalam arti memerlukan modal yang besar dengan jumlah tenaga kerja yang besar pula. Sedangkan hotel bintang empat menurut klasifikasinya mempunyai persyaratan yaitu: jumlah kamar standar minimum 50 kamar, jumlah kamar suite minimum 3 kamar, kamar mandi di dalam, luas kamar standar minimum 24 m<sup>2</sup> dan luas kamar suite minimum 48 m<sup>2</sup> (Ir. Endar Sugiarto, B.A dan Sri Sulatiningrum, B.A, 2001).

Hotel merupakan suatu bentuk alat untuk mencari dan mendapatkan keuntungan dari modal yang ditanam. Fungsi hotel untuk mencari dan mendapatkan keuntungan juga tidak lepas dari peranan untuk menyelamatkan atau mengamankan modal pengusaha itu sendiri. Di samping itu fungsi hotel bagi pengusaha atau pemilik hotel adalah untuk membantu menciptakan lapangan kerja dan penyaluran

tenaga kerja, sehingga secara tidak langsung membantu pemerintah untuk mensejahterakan rakyatnya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa hotel adalah usaha jasa yang padat modal dan padat karya yang menyediakan fasilitas pelayanan penginapan, ditambah tersedianya makan dan minum, serta jasa-jasa lainnya yang dikelola secara komersil dan diperuntukkan bagi semua orang atau masyarakat umum.

#### a. Karakteristik Hotel

Perbedaan antara hotel dengan industri lainnya adalah :

- 1) Industri hotel tergolong industri yang padat modal serta padat karya yang artinya dalam pengelolaannya memerlukan modal usaha yang besar dengan tenaga pekerja yang banyak pula.
- 2) Dipengaruhi oleh keadaan dan perubahan yang terjadi pada sektor ekonomi, politik, sosial, budaya, dan keamanan dimana hotel tersebut berada.
- 3) Menghasilkan dan memasarkan produknya bersamaan dengan tempat dimana jasa pelayanannya dihasilkan.
- 4) Beroperasi selama 24 jam sehari, tanpa adanya hari libur dalam pelayanan jasa terhadap pelanggan hotel dan masyarakat pada umumnya.
- 5) Memperlakukan pelanggan seperti raja selain juga memperlakukan pelanggan sebagai patner dalam usaha karena jasa pelayanan hotel sangat tergantung pada banyaknya pelanggan yang menggunakan fasilitas hotel tersebut.

## b. Jenis Hotel

Penentuan jenis hotel tidak terlepas dari kebutuhan pelanggan dan ciri atau sifat khas yang dimiliki wisatawan (Tarmoezi, 2000) :5) Berdasarkan hal tersebut, dapat dilihat dari lokasi dimana hotel tersebut dibangun, sehingga dikelompokkan menjadi:

### 1) *City* Hotel

Hotel yang berlokasi di perkotaan, biasanya diperuntukkan bagi masyarakat yang bermaksud untuk tinggal sementara (dalam jangka waktu pendek). *City* Hotel disebut juga sebagai transit hotel karena biasanya dihuni oleh para pelaku bisnis yang memanfaatkan fasilitas dan pelayanan bisnis yang disediakan oleh hotel tersebut.

### 2) *Residential* Hotel

Hotel yang berlokasi di daerah pinggiran kota besar yang jauh dari keramaian kota, tetapi mudah mencapai tempat-tempat kegiatan usaha. Hotel ini berlokasi di daerah-daerah tenang, terutama karena diperuntukkan bagi masyarakat yang ingin tinggal dalam jangka waktu lama. Dengan sendirinya hotel ini diperlengkapi dengan fasilitas tempat tinggal yang lengkap untuk seluruh anggota keluarga.

### 3) *Resort* Hotel

Hotel yang berlokasi di daerah pengunungan (*mountain* hotel) atau di tepi pantai (*beach* hotel), di tepi danau atau di tepi aliran sungai. Hotel seperti ini terutama diperuntukkan bagi keluarga yang ingin beristirahat pada hari-hari libur atau bagi mereka yang ingin berekreasi.

#### 4) Motel (Motor Hotel)

Hotel yang berlokasi di pinggiran atau di sepanjang jalan raya yang menghubungkan satu kota dengan kota besar lainnya, atau di pinggiran jalan raya dekat dengan pintu gerbang atau batas kota besar. Hotel ini diperuntukkan sebagai tempat istirahat sementara bagi mereka yang melakukan perjalanan dengan menggunakan kendaraan umum atau mobil sendiri. Oleh karena itu hotel ini menyediakan fasilitas garasi untuk mobil.

#### c. Klasifikasi Hotel

Berdasarkan ketentuan perundang-undangan yang dikeluarkan oleh Pemerintah Pusat, dalam hal ini melalui Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Republik Indonesia, telah dikeluarkan Peraturan Menteri Nomor : PM.53/hm.001/MPEK/2013, tentang Sertifikasi Usaha Hotel. Dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan Sertifikasi Usaha Hotel adalah rumusan kualifikasi usaha hotel dan atau penggolongan kelas usaha hotel yang mencakup aspek produk, pelayanan dan pengelolaan usaha hotel.

Sertifikasi Usaha Hotel (Klasifikasi dan Re-klasifikasi) dilakukan oleh Lembaga Sertifikasi Usaha (LSU) yang bersifat mandiri (*Independent*) berbentuk badan hukum yang terakreditasi, BPP PHRI Pusat melalui yayasan PHRI telah memiliki Lembaga Sertifikasi Usaha dengan nama PT. Sertifikasi Usaha Pariwisata Indonesia.

Dasar Hukum Standar Usaha Hotel:

- 1) Peraturan Pemerintah No. 52 Tahun 2012 Tentang Sertifikasi Usaha di Bidang Pariwisata.

2) Peraturan Menteri Pariwisata dan Ekonomi Kreatif No. PM.53/HM.001/MPEK/2013

Tentang Standar Usaha Hotel.

Maksud dan Tujuan:

- 1) Menjamin kualitas produk, pelayanan dan pengelolaan dalam rangka memenuhi kebutuhan dan kepuasan tamu, dan
- 2) Memberikan perlindungan kepada tamu, pengusaha hotel, tenaga kerja, dan masyarakat, baik untuk keselamatan, kesehatan, kenyamanan, keamanan, kemudahan dan pelestarian lingkungan hidup.

Ruang Lingkup Penilaian Sertifikasi Usaha Hotel

- 1) Persyaratan Dasar
  - a) Tanda Daftar Usaha Pariwisata bidang Usaha Penyediaan Akomodasi jenis Usaha Hotel
  - b) Kelaikan fungsi bangunan gedung
  - c) Keterangan laik sehat, dan
  - d) Kelaikan kualitas air
- 2) Persyaratan Teknis Operasional
  - a) Produk
  - b) Pelayanan
  - c) Pengelolaan

## **2. Food and Beverage**

### *a. Food and beverage department*

*Food and beverage department* bertugas menangani kebutuhan makan dan minum. Dimana kebutuhan makanan dan minuman adalah merupakan kebutuhan pokok manusia termasuk tamu-tamu hotel atau individu yang datang untuk memperoleh jasa hotel, Soekarno dan Pendit (1998:4). Oleh sebab itu bagian ini merupakan sarana mutlak yang harus disediakan oleh hotel. Makanan yang pada umumnya disajikan di hotel antara lain *western food, Indonesian food, European food, seafood and Asian food*. Sementara minumannya terdiri dari bermacam-macam jenis baik beralkohol maupun yang tidak beralkohol.

Istilah *food and beverage department* berasal dari bahasa Inggris yang berarti bagian makan dan minum. Oleh sebab itu bagian ini adalah bagian yang bertanggung jawab atas aspek makanan dan minuman. Aspek makanan dan minuman lebih mengutamakan faktor cita rasa dan mutu pelayanannya adalah merupakan hal yang sangat relatif dalam penilaian dan penerimaan setiap orang. Dengan demikian di dalam penanganannya diperlukan keahlian dan keterampilan yang bersifat khusus.

*Food and beverage department* adalah bagian atau divisi makanan dan minuman yang bertanggung jawab atas produksi, penyajian dan penjualan makanan serta minuman, bagian ini merupakan salah satu sumber pendapatan hotel. Apabila bagian ini di kelola secara profesional akan mendatangkan keuntungan yang besar bagi hotel.



Banyak hotel yang memperoleh hasil atau pendapatan dari bidang *food and beverage* melebihi hasil penjualan kamar hotel. Keberhasilan usaha bidang *food and beverage* akan menuntut sistem operasional yang relatif kompleks, mengingat barang yang dijual kepada tamu adalah merupakan barang konsumsi habis.

Adapun kegiatan utama pada bagian *food and beverage* ini meliputi:

1) Kegiatan membeli bahan (*purchasing*)

Merupakan kegiatan pengadaan bahan-bahan yang dibutuhkan dalam operasional *food and beverage department*, baik barang yang bersifat *perishable* maupun yang bersifat *groceries*.

2) Penerimaan bahan-bahan (*receiving*)

Bagian khusus yang menerima segala macam bahan yang telah di beli. Barang-barang yang tidak sesuai dengan permintaan harus segera di *retour* untuk memperoleh penggantian.

3) Penyimpanan bahan (*storing*)

Merupakan kegiatan menyimpan segala macam bahan atau barang persediaan. Sarana penyimpanan bahan ada beberapa jenis antara lain: *daily store*, *general store*, *cellar* (penyimpanan anggur di bawah tanah), *dry store*.

4) Pengolahan bahan-bahan (*producting & issuling*)

Kegiatan mengolah bahan mentah menjadi bahan jadi yang siap untuk di jual dan disajikan.

5) Menyajikan dan menjual (*serving & selling*)

Kegiatan menjual dan menyajikan dilaksanakan oleh *selling outlet* yang dibuka secara khusus di dalam *food and beverage department*. Kegiatan yang lazim disebut dengan tata hiding ini juga menuntut keterampilan yang sangat tinggi dan seluruh unsur pelaksanaan.

6) Menangani perlengkapan dan peralatan (*stewarding*)

*Stewarding* merupakan kegiatan mengelola dan menangani semua peralatan dan perlengkapan yang digunakan di semua bagian *food and beverage department*, meliputi perawatan, penyimpanan, pendistribusian, dan tata administrasinya. Dari enam macam bidang kegiatan penanganan makanan dan minuman tersebut, *food and beverage department* melaksanakan kegiatan mengolah serta menyajikan dan menjual, disamping menangani peralatan dan perlengkapannya (*stewarding*).

Dengan demikian *food and beverage department* dapat dibagi menjadi dua bagian, sesuai dengan tugasnya masing-masing, yaitu: *food and beverage service operation* (Tata Hidangan). Bagian ini terdiri dari restoran, *bar*, *banquet*, dan *room service*. Petugas di bagian ini langsung berhubungan dengan tamu. *Food production* (Tata Boga) Bagian ini terdiri dari *kitchen* (dapur), *stewarding*, *service bar* dan kantin karyawan. Petugas ini tidak berhubungan dengan tamu, dan harus melalui perantara pramusaji.

Adapun tujuan dari *food and beverage department* menurut Soekarno dan Pendit (1998:5) adalah sebagai berikut: Menjual makanan dan minuman sebanyak-banyaknya dengan harga yang sesuai, memberikan pelayanan sebaik mungkin kepada tamu hingga tamu merasa puas. Hal ini menyangkut mutu pelayanan, mutu

makanan dan minuman, sikap karyawan, dekorasi ruangan serta suasana sekitar, peralatan yang dipakai serta sanitasinya (kebersihan). Mendapatkan keuntungan sebesar-besarnya dan kesinambungan usaha.

b. *Department Food and Beverage Service Operation*

Sesuai bidang kegiatannya sebagai pelaksana penyajian dan penjualan makanan serta minuman, maka *food and beverage service operation* dibagi menjadi beberapa *outlet*:

1) *Restaurant*

*Restaurant* adalah ruang atau tempat khusus yang disediakan di dalam area hotel untuk melaksanakan penyajian dan penjualan makanan dan minuman. Suatu hotel tidak cukup hanya membuka restoran, apalagi hotel yang berkualifikasi internasional. Di dalam ketentuan usaha dan penggolongan hotel yang dikeluarkan pemerintah, hotel bintang 1 sampai 3 wajib menyediakan fasilitas restoran minimal 1 unit, hotel bintang 4 minimal 2 unit dan hotel bintang 5 minimal 5 unit.

2) *Room service*

*Room service* juga merupakan salah satu outlet penjualan dan penyajian makanan dan minuman, tetapi kinerjanya berbeda dengan restoran. *Room service* mengkhususkan penyelenggaraan pelayanan makanan dan minuman ke kamar tamu.

3) *Bar & Lounge*

*Bar* merupakan *outlet food and beverage department* yang difungsikan tidak saja sebagai tempat menjual berbagai jenis minuman, tetapi juga merupakan

tempat rekreasi tamu–tamu yang tinggal sementara di hotel. Para tamu hotel menggunakan *bar* dan *lounge* sebagai tempat santai maupun tempat pertemuan dengan teman sejawat, kolega, rekanan bisnis atau mitra usahanya. Tidak sedikit pula orang yang datang ke *bar* untuk memperoleh suatu informasi ataupun keterangan yang diperlukannya. Dengan fungsi tersebut maka para *crew bar* harus melengkapi dirinya dengan keterampilan umum yang luas. Pelaksanaan operasional *bar* tidak sesuai jika memiliki profil pendiam.

#### 4) *Banquet & Convention*

Di kemudian hari, definisi *banquet* berkembang sesuai dengan perkembangan zaman. Oleh masyarakat *modern banquet* disebut juga *hall* yang berarti kamar luas atau balai kota. Ditinjau dari fungsinya, *hall* merupakan sebutan untuk sebuah gedung serba guna yang berguna untuk menunjang acara formal dan non formal, seperti seminar, konferensi, *small gathering*, *luncheon*, *dinner party*, acara-acara hiburan, rapat, *symposium*, kongres dan sebagainya.

### **3. Pengertian Tenaga Kerja**

Tenaga kerja adalah setiap orang laki-laki atau wanita yang sedang dalam dan/atau akan melakukan pekerjaan baik didalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri atau kebutuhan masyarakat. (Pasal 2 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Pengertian tenaga kerja menurut ketentuan di atas meliputi tenaga kerja yang bekerja di dalam maupun diluar hubungan kerja, dengan alat produksi adalah tenaganya sendiri, baik tenaga fisik maupun fikiran.

Ciri khas dari hubungan kerja adalah dibawah perintah orang lain dengan menerima upah. Tenaga kerja yang melakukan di dalam hubungan kerja adalah setiap orang yang bekerja berdasarkan atas suatu perjanjian kerja secara tertulis maupun secara lisan pada suatu badan atau perorangan dengan menerima upah. Tenaga kerja yang melakukan pekerjaan didalam hubungan kerja, antara lain tenaga kerja kontrak, tenaga kerja borongan dan tenaga kerja harian. Tenaga kerja yang berbeda diluar hubungan kerja berarti setiap orang yang tidak bekerja asalkan ia mampu melakukan pekerjaan ( Abdul Rachmad Budiono, 1995:3).

a. Tenaga Kerja Tetap

Tenaga kerja tetap (*permanent employee*) yaitu pekerja yang memiliki perjanjian kerja dengan pengusaha untuk jangka waktu tidak tertentu (*permanent*). Tenaga kerja tetap, menurut PMK-252 ditambahkan menjadi sebagai berikut : Pegawai tetap adalah pegawai yang menerima atau memperoleh penghasilan dalam jumlah tertentu secara teratur, termasuk anggota dewan komisaris dan anggota dewan pengawas yang secara teratur terus menerus ikut mengelola kegiatan perusahaan secara langsung, serta pegawai yang bekerja berdasarkan kontrak untuk suatu jangka waktu tertentu sepanjang pegawai yang bersangkutan bekerja penuh (*full time*) dalam pekerjaan tersebut.

b. Tenaga Kerja Lepas

Pegawai tidak tetap atau tenaga kerja lepas adalah pegawai yang hanya menerima penghasilan apabila pegawai yang bersangkutan bekerja, berdasarkan jumlah hari bekerja, jumlah unit hasil pekerjaan yang dihasilkan atau penyelesaian

suatu jenis pekerjaan yang diminta oleh pemberi kerja. Yang di dapat atau hak tenaga kerja lepas yaitu mendapat gaji sesuai kerjanya atau waktu kerja mereka, tanpa mendapat jaminan sosial. Karena tenaga kerja tersebut bersifat kontrak, setelah kontrak selesai, hubungan antara pekerja dan pemberi kerja pun juga selesai.

#### Jenis Penghasilan Pegawai Tidak Tetap

Penghasilan pegawai tidak tetap atau tenaga kerja lepas, berupa upah harian, upah mingguan, upah satuan, upah borongan atau upah yang dibayarkan secara bulanan;

- 1) Upah harian adalah upah atau imbalan yang diterima atau diperoleh pegawai yang terutang atau dibayarkan secara harian.
- 2) Upah mingguan adalah upah atau imbalan yang diterima atau diperoleh pegawai yang terutang atau dibayarkan secara mingguan.
- 3) Upah satuan adalah upah atau imbalan yang diterima atau diperoleh pegawai yang terutang atau dibayarkan berdasarkan jumlah unit hasil pekerjaan yang dihasilkan.
- 4) Upah borongan adalah upah atau imbalan yang diterima atau diperoleh pegawai yang terutang atau dibayarkan berdasarkan penyelesaian suatu jenis pekerjaan tertentu.

### c. Tenaga Kerja Borongan

Borongan atau pocokan yaitu hubungan kerja berdasarkan kerja borongan lepas dengan pembagian hasil menurut upah atas satuan hasil kerja atau upah yang diterima berdasarkan barang yang dapat diselesaikannya.

Ketenagakerjaan sebagai salah satu upaya dalam mewujudkan pembangunan nasional diarahkan untuk mengatur, membina dan mengawasi segala kegiatan yang berhubungan dengan tenaga kerja sehingga dapat terpelihara adanya ketertiban untuk mencapai keadilan. Pengaturan, pembinaan, dan pengawasan yang dilakukan berdasarkan perundang-undangan yang berlaku di bidang ketenagakerjaan itu harus memadai dan sesuai dengan laju perkembangan pembangunan yang semakin pesat sehingga dapat mengantisipasi tuntutan perencanaan tenaga kerja, pembinaan hubungan industrial dan peningkatan perlindungan tenaga kerja.

Sumber daya manusia yang berkualitas adalah SDM yang *komperhensip* dalam berfikir dan selalu mengantisipasi tuntutan di masa depan, memiliki sikap positif, berperilaku terpuji, dan berwawasan, serta memiliki kemampuan, keterampilan, dan keahlian yang sesuai dengan kebutuhan diberbagai bidang serta sektor pembangunan.

Sikap merupakan salah aspek psikis atau mental yang akan membentuk pola berpikir tertentu pada setiap individu. Sikap kerja seseorang dapat dipengaruhi oleh kematangan mental dan psikologis dan fisik yang lebih baik, pemikiran yang matang, dan memiliki tata emosional yang terkontrol dengan baik. Oleh karena itu dalam hal ini kesiapan kerja sangat erat kaitannya dengan kematangan diri seseorang. Untuk

itu dibutuhkan kemauan, keinginan, kemampuan siswa untuk menyesuaikan diri (adaptasi), melakukan suatu perilaku dan pengembangan sikap dan nilai-nilai sesuai dengan kualifikasi profesinya.

Tamatan dari SMK diharapkan mampu dan siap bekerja sebagai tenaga ahli dibidangnya, dan dapat membuka lapangan pekerjaan, namun pada kenyataannya angka keterserapan lulusan di dunia kerja dan industri masih jauh dari angka yang diharapkan, selain faktor ketersediaan lapangan pekerjaan yang masih belum sesuai dengan jumlah lulusan yang dihasilkan, faktor kualitas lulusan masih menjadi penyebab banyaknya lulusan yang belum bekerja. Mengingat calon tenaga kerja yang melebihi jumlah lapangan kerja mengakibatkan persaingan mendapatkan pekerjaan semakin bertambah ketat. Kenyataannya tidak semua siswa mempunyai kesiapan kerja yang baik.

Berdasarkan pengertian diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa tenaga kerja merupakan orang yang mampu melaksanakan usaha fisik atau mental untuk menghasilkan suatu barang atau jasa yang berguna untuk memenuhi kebutuhan sendiri atau masyarakat sehingga tenaga kerja dapat dikatakan sebagai faktor produksi yang paling penting dalam melaksanakan suatu proses produksi. Tenaga kerja mempunyai peran yang sangat menentukan dalam kegiatan proses produksi pada suatu perusahaan, karena tenaga kerja akan menentukan tingkat kelangsungan kegiatan produksi.



#### **4. SMK Tata Boga**

Beberapa pendapat tentang pengertian pendidikan kejuruan dari beberapa ahli antara lain, pendidikan kejuruan didefinisikan sebagai "*vocational educational is simply training for skills, training the hands*" (*Vocational Instructional Service*, 1989). Pendidikan kejuruan merupakan latihan sederhana untuk menguasai suatu keterampilan, yaitu keterampilan tangan. Pada abad ke 19 dimunculkan konsep baru tentang pendidikan kejuruan, yaitu dengan dimasukkannya pendidikan kejuruan ke dalam pemberdayaan profesional, seperti halnya hukum, profesi, kedokteran, keperawatan dan profesional lainnya. Schippers (1994), mengemukakan bahwa pendidikan kejuruan adalah pendidikan non akademis yang berorientasi pada praktik-praktik dalam bidang pertukangan, bisnis, industri, pertanian, transportasi, pelayanan jasa, dan sebagainya.

Sedangkan menurut Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional (UUSPN) No. 20 tahun 2003 pasal 15 menyatakan bahwa pendidikan kejuruan adalah pendidikan menengah yang mempersiapkan peserta didik terutama untuk bekerja dalam bidang tertentu.

Memahami pendapat di atas dapat diketahui bahwa pendidikan kejuruan berhubungan dengan mempersiapkan seseorang untuk bekerja dan dengan memperbaiki pelatihan potensi tenaga kerja. Hal ini meliputi berbagai bentuk pendidikan, pelatihan, atau pelatihan lebih lanjut yang dibentuk untuk mempersiapkan seseorang untuk memasuki atau melanjutkan pekerjaan dalam suatu jabatan yang sah. Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan

pendidikan kejuruan adalah bagian dari sistem pendidikan nasional yang bertujuan mempersiapkan tenaga yang memiliki keterampilan dan pengetahuan sesuai dengan kebutuhan persyaratan lapangan kerja dan mampu mengembangkan potensi dirinya dalam mengadopsi dan beradaptasi dengan perkembangan teknologi. Dalam proses pendidikan kejuruan perlu ditanamkan pada siswa pentingnya penguasaan pengetahuan dan teknologi, keterampilan bekerja, sikap mandiri, efektif dan efisien dan pentingnya keinginan sukses dalam karirnya sepanjang hayat. Dengan kesungguhan dalam mengikuti pendidikan kejuruan maka para lulusan kelak dapat menjadi manusia yang bermartabat dan mandiri.

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) adalah lembaga pendidikan formal setingkat SMA. SMK ini menyelenggarakan pendidikan kejuruan pada jenjang menengah sebagai lanjutan dari sekolah menengah pertama atau sederajat. Berbeda dengan SMA, SMK mempelajari materi dan banyak di prakteknya. SMK merupakan jenis pendidikan menengah yang secara khusus mempersiapkan tamatannya untuk menjadi tenaga terampil dan siap terjun ke dalam masyarakat luas.

Tamatan dari SMK diharapkan mampu dan siap bekerja sebagai tenaga ahli dibidangnya, dan dapat membuka lapangan pekerjaan, namun pada kenyataannya angka keterserapan lulusan di dunia kerja dan industri masih jauh dari angka yang diharapkan, selain faktor ketersediaan lapangan pekerjaan yang masih belum sesuai dengan jumlah lulusan yang dihasilkan, faktor kualitas lulusan masih menjadi penyebab banyaknya lulusan yang belum bekerja. Dalam Undang Undang No. 2

Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (UU Sisdiknas), Pendidikan Menengah Kejuruan merupakan pendidikan yang mempersiapkan peserta didik untuk dapat bekerja dalam bidang tertentu. Sedangkan dalam Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, Pendidikan Menengah Kejuruan adalah pendidikan pada jenjang pendidikan menengah yang mengutamakan pengembangan kemampuan siswa untuk jenis pekerjaan tertentu.

1) Kebutuhan tenaga kerja *fresh graduate* lulusan SMK Tata Boga di *Food and Beverage*

Hotel membutuhkan tenaga kerja lulusan SMK. Penyerapan tenaga kerja yang dibutuhkan adalah dari lulusan SMK terbaru atau *fresh graduate*. Menurut Candra (Bacan & Nuriyah, 2010) *fresh graduate* adalah sebuah status yang pasti disandang para lulusan yang baru selesai menempuh jenjang pendidikan di sekolah dan belum memiliki pengalaman kerja formal dalam batasan waktu maksimal hingga 1 tahun. Tidak sedikit pula lulusan SMK yang merasa dirinya belum siap dan mampu dalam melangkah untuk memasuki dunia kerja, terutama pada lulusan baru (*fresh graduate*).

Dengan banyaknya lulusan SMK jurusan Tata Boga, diharapkan dapat bekerja di hotel. Perkembangan sektor pariwisata dan perhotelan yang cukup pesat membutuhkan tenaga profesional yang terampil, terlatih, dan terdidik untuk mengisi kesempatan kerja yang terbuka lebar di bidang *food and beverage* dan bagian *service*. Dalam istilah sehari-hari lebih dikenal dengan *Daily Worker* (DW) atau *Casual Worker* (CW) adalah tenaga yang dibayar harian sesuai dengan kebutuhan

tenaga untuk melakukan pekerjaan yang ada. Misalnya: tenaga pelayanan (*waiter*) di sebuah *banquet*.

Memasak adalah suatu seni dan keahlian, maka untuk menjadi juru masak yang ahli (*chef*) diperlukan bertahun-tahun pengalaman kerja di bidang pengolahan makanan dan juru masak. Untuk penerimaan tenaga kerja *chef* di hotel, lulusan SMK juga harus memperhatikan kompetensi yang dibutuhkan oleh hotel. Kompetensi *chef* dari hotel dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Kompetensi *Chef* Menurut Kebutuhan Hotel

No	Kompetensi	Sub Kompetensi
1.	<i>Tools &amp; technology</i>	<i>Commercial use cutlery, commercial use food slicer, commercial use graters, commercial use ranges, domestic kitchen. Analytical software (food software, recipe &amp; menu software, nutrition analysis software), data base user interface and query software</i>
2.	<i>Knowledge</i>	<i>Food Production, production and processing, customer and personal service, education and training, administration and management, English language, public safety and security</i>
3.	<i>Abilty</i>	<i>Oral compression, oral expression, problem sensitivity, deductive reasoning, information ordering, speech recognition, inductive reasoning</i>
4.	<i>Work Activity</i>	<i>Training and teaching others, thinking creatively, making decisions, coaching developing, communicating, organizing, planning, and prioritizing, monitoring and controlling resource</i>
5.	<i>Interest</i>	<i>Enterprising, Realistic, Artistic</i>
6.	<i>Work Styles</i>	<i>Dependability, Stress Tolerance, Leadership, Self Control, Attention to details, Adaptability/flexibility, Achievement/Effort, Integrity, Persistence</i>
7.	<i>Work Value</i>	<i>Independence, Recognition, Achievement</i>

Sumber: <http://www.onetonline.org/link/summary/35-1011.00>

*Waiter* tugas utamanya adalah melayani tamu. Posisi ini terdapat pada *restaurant*, *room service* dan *banquet*. Disamping tugas pokok tersebut,

*waiter/waitress* juga harus melaksanakan tugas-tugas yang berhubungan dengan tugas utama tersebut seperti mempersiapkan *service equipment*, melaksanakan *table set-up* dan *cler-up*, menerima tamu, mengambil pesanan, memberikan *suggestion* kepada tamu agar dapat memesan hidangan yang terbaik dan menjelaskan menu kepada tamu

Untuk penerimaan tenaga kerja *waiter* di hotel, lulusan SMK juga harus memperhatikan kompetensi yang dibutuhkan oleh hotel. Kompetensi *waiter* dari hotel dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Kompetensi *Waiter* Menurut Kebutuhan Hotel

No	Kompetensi	Sub Kompetensi
1.	<i>Tools &amp; technology</i>	<i>Bar code equipment, Cash registers, Commercial use cutlery, Magnetic stripe readers and encoders, Point of sale POS terminal, Point of sale POS software, Commercial use cutlery, Commercial use food slicer, Cara membawa nampan (tray), Wine bottle opener</i>
2.	<i>Knowledge</i>	<i>Customer and personal service, Food Production, English language, Public safety and security, Sales and marketing</i>
3.	<i>Skills</i>	<i>Active listening, Service orientation, Social perceptiveness, Speaking, Coordination</i>
4.	<i>Abilty</i>	<i>Oral comprehension, Oral expression, Speech recognition, Speech clarity, Arm-Hand steadiness, Stamina, Trunk strength</i>
5.	<i>Work Activity</i>	<i>Performing for or working directly with the public, Performing general physical activities, Getting information, Selling or influencing others, Communicating with supervisors, peers, or Subordinates</i>
6.	<i>Interest</i>	<i>Enterprising, Realistic, Artistic</i>
7.	<i>Work Styles</i>	<i>Dependability, Stress Tolerance, Self Control, Attention to details, Adaptability/flexibility Achievement/Effort, Integrity, Persistence</i>
8.	<i>Work Value</i>	<i>Independence, Recognition, Achievement</i>

Sumber : <http://www.onetonline.org/link/summary/35-3031.00>

## 2) Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja

Analisis kebutuhan diartikan sebagai suatu proses kebutuhan sekaligus menentukan prioritas, Anderson (1999:7). *Need Assessment* (analisis kebutuhan) adalah suatu cara atau metode untuk mengetahui perbedaan antara kondisi yang diinginkan/seharusnya (*should be / ought to be*) atau diharapkan dengan kondisi yang ada (*what is*). Kondisi yang diinginkan seringkali disebut dengan kondisi ideal, sedangkan kondisi yang ada, seringkali disebut dengan kondisi riil atau kondisi nyata. Analisis kebutuhan sebagai suatu proses formal untuk menentukan jarak atau kesenjangan antara keluaran dan dampak yang nyata dengan keluaran dan dampak yang diinginkan, kemudian menempatkan deretan kesenjangan ini dalam skala prioritas lalu memilih hal yang paling penting untuk diselesaikan masalahnya. *Need Assessment* dapat diterapkan pada individu, kelompok atau lembaga (institusi). Pengertian tersebut sejalan dengan apa yang dijelaskan oleh Seels dan Glasgow (1990) yang menyatakan bahwa analisis kebutuhan adalah proses mengumpulkan informasi tentang kesenjangan dan menentukan prioritas dari kesenjangan tersebut untuk dipecahkan.

Metode yang digunakan dalam menentukan kebutuhan tenaga kerja adalah berupa analisis kebutuhan tenaga kerja (*work force analysis*). Menurut Martoyo (1996:26) bahwa: "yang dimaksud dengan analisis kebutuhan tenaga kerja adalah melakukan analisis terhadap kemampuan tenaga kerja yang sekarang untuk memenuhi kebutuhan jumlah karyawan", dan menurut Komaruddin (1996:41) bahwa: "analisis kebutuhan tenaga kerja bertujuan untuk menetapkan kebutuhan

akan personalia yang digunakan untuk dapat mempertahankan kesinambungan norma suatu perusahaan”

## **B. Penelitian Yang Relevan**

1. Penelitian oleh Rini Oktaviani pada tahun 2014 yang berjudul Profil Kompetensi Siswa Program Keahlian Tata Boga SMK Negeri 3 Wonosari Dalam Praktik Kerja Industri (PRAKERIN) Di Hotel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa profil kompetensi siswa Program Keahlian Tata Boga SMKN 3 Wonosari dalam Praktik Kerja Industri di hotel pada kompetensi Menerapkan K3 Dan Sanitasi Hygiene termasuk dalam kategori tinggi sebanyak 33 siswa (89%), kategori sedang sebanyak 4 siswa (11%), dan tidak ada siswa (0%) yang berada pada kategori rendah. Profil kompetensi siswa Program Keahlian Tata Boga SMKN 3 Wonosari. Dalam Praktik Kerja Industri di hotel pada kompetensi Melakukan Persiapan Pengolahan termasuk dalam kategori tinggi sebanyak 30 siswa (81%), kategori sedang sebanyak 7 siswa (19%), dan tidak ada siswa (0%) yang berada pada kategori rendah. Profil kompetensi siswa Program Keahlian Tata Boga SMKN 3 Wonosari dalam Praktik Kerja Industri di hotel pada kompetensi Pengolahan Makanan Kontinental termasuk dalam kategori tinggi sebanyak 31 siswa (84%), kategori sedang sebanyak 6 siswa (16%), dan tidak ada siswa (0%) yang berada pada kategori rendah. Profil kompetensi siswa Program Keahlian Tata Boga SMKN 3 Wonosari dalam Praktik Kerja Industri di hotel pada kompetensi Mengolah Makanan Indonesia termasuk dalam kategori tinggi sebanyak 31 siswa

(84%), kategori sedang sebanyak 6 siswa (16%), dan tidak ada siswa (0%) yang berada pada kategori rendah.

2. Penelitian oleh Rina Hidayati (2010) yang berjudul "Kontribusi Praktik Kerja Lapangan Dalam Pembentukan Kompetensi Siswa Tata Boga di SMK Negeri 2 Godean" merupakan penelitian deskriptif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) Kontribusi Praktik Kerja Lapangan dalam pembentukan hard skill siswa tata boga di SMK Negeri 2 Godean, 2) Kontribusi Praktik Kerja Lapangan dalam pembentukan soft skill siswa tata boga di SMK Negeri 2 Godean. Hasil penelitian yaitu 1) Praktik Kerja Lapangan memberikan kontribusi dalam pembentukan hard skill siswa SMK Negeri 2 Godean pada aspek pengetahuan meningkat sebesar 80% dan pada aspek keterampilan sudah dilakukan 100% oleh siswa, 2) Praktik Kerja Lapangan dapat memberikan kontribusi dalam pelaksanaan soft skill siswa SMK Negeri 2 Godean meningkat sebesar 68%.

### **C. Kerangka Berfikir**

Hotel sebagai suatu kegiatan usaha yang dikelola dengan menyediakan jasa pelayanan, makanan dan minuman, serta kamar untuk tidur atau istirahat bagi pelaku perjalanan (wisatawan) dengan membayar secara pantas sesuai dengan fasilitas yang ditawarkan tanpa ada perjanjian khusus yang rumit. *Food and Beverage Department* bertugas menangani kebutuhan makan dan minum. Dimana kebutuhan makanan dan minuman adalah merupakan kebutuhan pokok manusia termasuk tamu-tamu hotel atau individu yang datang untuk memperoleh jasa hotel. Oleh sebab itu bagian ini merupakan sarana mutlak yang harus disediakan oleh

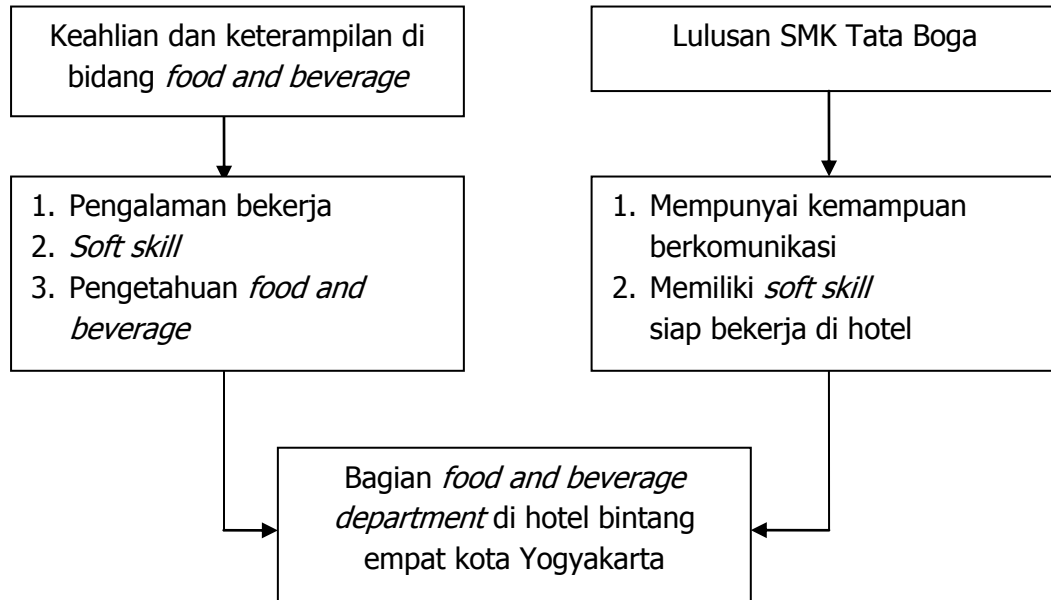


hotel. Makanan yang pada umumnya di sajikan di hotel antara lain *western food, Indonesian food, European food, sea food and Asian food*. Sementara minumannya terdiri dari bermacam-macam jenis baik beralkohol maupun yang tidak beralkohol.

SMK jurusan Tata Boga merupakan sekolah kejuruan yang mempunyai kompetensi keahlian, yaitu keahlian dalam bidang jasa boga dan patiseri. Bidang keahlian Jasa Boga adalah suatu bidang keahlian/jurusan yang mendidik siswa dalam bidang makanan dan minuman dalam hal produk dan jasa. Sedangkan keahlian Patiseri, merupakan salah satu pengetahuan dalam pengolahan dan penyajian makanan, khususnya mengolah dan menyajikan berbagai jenis kue.

Perkembangan ilmu bidang pengolahan makanan atau ilmu masak-memasak sangat menggembirakan dan diapresiasi berbagai pihak, baik oleh kalangan pemerintah atau swasta. Dengan banyaknya lulusan SMK jurusan Tata Boga, diharapkan dapat bekerja di hotel khususnya bagian *food and beverage*. Hotel membutuhkan tenaga kerja lulusan SMK. Penyerapan tenaga kerja yang dibutuhkan adalah dari lulusan SMK terbaru atau *fresh graduate*. Perkembangan sektor pariwisata dan perhotelan yang cukup pesat membutuhkan tenaga kerja *waiters*, asisten koki dan *daily worker* yang terampil, terlatih, dan terdidik untuk mengisi kesempatan kerja yang terbuka lebar sesuai dengan bidang masing-masing.

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis kebutuhan tenaga kerja lulusan SMK Tata Boga di hotel bagian *food and beverage*. Proses penelitian dilaksanakan di hotel bintang empat kota Yogyakarta. Penelitian menggunakan metode observasi, dokumentasi dan wawancara yang dilakukan langsung kepada responden.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

### **BAB III**

## **METODE PENELITIAN**

### **A. DESAIN PENELITIAN**

#### **1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian survey. Penelitian survey adalah penelitian yang dilakukan dalam populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis (Kerlinger, 1973 dalam Tony Wijaya 2009:208).

Penelitian ini menggunakan dua pendekatan, yaitu pendekatan kuantitatif dengan menggunakan angket berbentuk skala *likert*, dan pendekatan kualitatif dengan menggunakan observasi dan wawancara sebagai metode pengumpulan data. Penggunaan kedua pendekatan ini didasarkan atas pertimbangan bahwa keduanya saling melengkapi, sehingga dengan penggabungan kedua pendekatan tersebut diharapkan memperoleh hasil yang lebih memuaskan. Namun pada dasarnya penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif jenisnya *ex-post facto*, yang memiliki tujuan untuk mendeskripsikan Kebutuhan Tenaga Kerja Lulusan SMK *Fresh Graduate* Jurusan Tata Boga Pada Bidang *Food And Beverage*.

## **2. Tempat Dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di hotel Inna Garuda, Novotel, Jambu Luwuk dan Santika Premiere yang khusus di bidang *Food And Beverage Department*. Pelaksanaan penelitian ini dilakukan pada bulan Januari 2015 – Mei 2016.

### **B. Definisi Operasional Variabel**

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat/nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010:60). Variabel dalam penelitian ini adalah kebutuhan tenaga kerja *fresh graduate* SMK jurusan Tata Boga pada bidang *Food And Beverage*.

Berdasarkan penelitian diatas maka secara operasional kebutuhan tenaga kerja *fresh graduate* SMK jurusan Tata Boga pada bidang *Food And Beverage* yang diungkapkan melalui instrument angket. Kisi-kisi instrument kebutuhan tenaga kerja *fresh graduate* SMK jurusan Tata Boga pada bidang *Food And Beverage* tercermin sebagai berikut: kompetensi *tool and technology, knowledge, skills, ability, work activity, interest, work styles* dan *work value*.

### **C. Populasi dan Sampel**

#### **1. Populasi Penelitian**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2010: 117). Populasi pada penelitian ini adalah hotel bintang empat kota Yogyakarta yang dapat dilihat pada Tabel 3 (Dinas Pariwisata Kota Yogyakarta, 2015).

Tabel 3. Populasi Hotel Bintang Empat Kota Yogyakarta

<b>No.</b>	<b>Hotel</b>	<b>Jumlah Tenaga Kerja</b>
1.	Inna Garuda	12
2.	Novotel	17
3.	Santika Premiere	14
4.	Jambu Luwuk	11
<b>Total</b>		54

Dinas Pariwisata Kota Yogyakarta, 2015

## 2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Suharsimi Arikunto, 2002: 109; Furchan, 2004: 193). Pendapat yang senada pun dikemukakan oleh Sugiyono (2001: 56). Ia menyatakan bahwa sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah semua dari populasi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2001: 61) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

#### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah dengan menggunakan cek point sebagai alat ukur untuk angket analisis kebutuhan tenaga kerja *fresh graduate* lulusan SMK jurusan Tata Boga pada bidang *Food And Beverage* di hotel bintang empat kota Yogyakarta.

##### **1. Observasi**

Observasi merupakan metode pengumpulan data melalui pengamatan dan pencatatan perilaku subjek penelitian yang dilakukan secara sistematis (Endang Mulyatiningsih, 2011: 26). Observasi menurut Ngalm Purnomo (2008:149) adalah metode atau cara-cara menganalisis dan mengadakan pencatatan secara sistematis mengenai tingkah laku dengan melihat atau mengamati individu atau kelompok secara langsung. Observasi yang dilakukan oleh peneliti untuk menentukan lokasi penelitian dan sebagai pendukung data serta membuat hipotesis. Observasi yang dilakukan ini sifatnya sebagai pelengkap sehingga peneliti tidak memiliki catatan-catatan khusus hasil observasi.

##### **2. Kuesioner/Angket**

Kuesioner atau angket merupakan pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadi atau hal-hal yang ia ketahui (Arikunto, 2006:151). Kuesioner atau angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kuesioner atau angket langsung yang tertutup karena responden hanya tinggal memberikan tanda pada salah satu jawaban yang dianggap benar.

### 3. Dokumentasi

Guba dan Lincoln (Lexy J. Moleong, 2005: 216 217) menjelaskan istilah dokumen yang dibedakan dengan *record*. Definisi dari *record* adalah setiap pernyataan tertulis yang disusun oleh seseorang atau lembaga untuk keperluan pengujian suatu peristiwa atau menyajikan akunting. Sedang dokumen adalah setiap bahan tertulis ataupun film, lain dari *record*, yang tidak dipersiapkan karena adanya permintaan seorang penyidik.

Menurut Sugiyono (2010: 329), dokumen merupakan catatan peristiwa yang telah berlalu. Dokumenter dapat berbentuk tulisan, gambar, dan karya. Bentuk tulisan, seperti catatan harian, life histories, ceritera, biografi, peraturan, kebijakan, dan lainnya. Bentuk gambar, seperti; foto, gambar hidup, sketsa, dan lainnya. Bentuk karya, seperti; karya seni berupa gambar, patung, film, dan lainnya.

Menurut pengertian di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa dokumen merupakan sumber data yang digunakan untuk melengkapi penelitian, baik berupa sumber tertulis, film, gambar (foto), dan karya-karya monumental. Dokumentasi dalam penelitian ini yaitu berupa foto (gambar) yang dapat memberikan informasi bagi proses penelitian.

### 4. Metode Wawancara atau *Interview*

*Interview* atau wawancara adalah suatu percakapan yang diarahkan pada suatu masalah tertentu, ini merupakan proses tanya jawab lisan, dimana 2 (dua) orang atau lebih berhadap-hadapan secara fisik.

Menurut Suharsimi Arikunto (2006: 30) wawancara adalah suatu metode atau cara yang digunakan untuk mendapatkan jawaban dari responden dengan

jalan tanya jawab sepihak. Dikatakan sepihak karena dalam wawancara ini responden tidak diberi kesempatan sama sekali untuk mengajukan pertanyaan.

Wawancara pada penelitian ini, dilakukan secara mendalam, guna memperoleh kedalaman informasi tentang analisis kebutuhan tenaga kerja *fresh graduate* lulusan SMK jurusan Tata Boga pada bidang *food and beverage* di hotel bintang empat kota Yogyakarta. Wawancara dilakukan secara langsung kepada responden. Proses wawancara dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara terstruktur, karena peneliti telah menyiapkan pedoman wawancara yang berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis terlebih dahulu. Dengan wawancara terstruktur ini responden, diberi pertanyaan-pertanyaan yang telah disiapkan, kemudian peneliti mencatat jawaban tersebut.

#### **E. Sumber Data**

Menurut Sugiyono (2003:14) penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Berdasarkan teori tersebut diatas, maka penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif, data yang diperoleh dari sampel populasi penelitian dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan kemudian diinterpretasikan.

Data yang diperoleh langsung dari lapangan, baik dalam bentuk observasi maupun wawancara kepada informan. Sumber data dalam penelitian ini adalah HRD ( *Human Resources of Development* ) *Manager, Food and Beverage Service Manager* dan *Executive Chef* yang bekerja pada hotel bintang empat di Kota Yogyakarta.



## **F. Instrumen Penelitian**

Menurut Suharsimi Arikunto (2006:160) instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap dan sistematis sehingga mudah diolah. Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Dengan demikian jumlah instrumen yang akan digunakan untuk penelitian akan tergantung pada jumlah variabel yang diteliti. Karena instrumen penelitian akan digunakan untuk melakukan pengukuran dengan tujuan menghasilkan data kuantitatif yang akurat, maka setiap instrumen harus mempunyai skala (Sugiyono, 2006: 133). Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator-indikator yang terkandung didalam kajian teori kemudian dijabarkan menjadi butir-butir pertanyaan. Peneliti mengumpulkan data menggunakan teknik angket yang diberikan responden.

Instrumen yang baik adalah harus memenuhi dua persyaratan penting yaitu valid dan reliabel. Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas tersebut sebelum diadakan penelitian, instrumen tersebut diadakan uji coba terlebih dahulu. Hasil uji coba inilah yang nantinya dijadikan dasar untuk menentukan validitas dan reliabilitas instrumen.

Langkah untuk menyusun instrumen adalah dengan menjabarkan variabel-variabel penelitian berdasarkan kajian teori dan menghasilkan butir-butir pertanyaan atau pernyataan. Untuk memudahkan penyusunan instrumen, maka perlu disusun kisi-kisi instrumen sebagai pedoman dalam penyusunan instrumen penelitian. Berikut kisi-kisi instrumen penelitian:

Tabel 4. Kisi-Kisi Instrumen untuk variabel kebutuhan tenaga kerja *fresh graduate* lulusan SMK Tata Boga pada bidang *Food And Beverage* dengan sumber HRD *Manager*.

Sub Variabel	Indikator	Nomor Soal
Kebutuhan tenaga kerja	Jumlah lapangan kerja yang tersedia <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Chef</i></li> <li>- <i>Waiter</i></li> <li>- <i>Daily worker</i></li> </ul>	1 2 3
	Jumlah lapangan <i>pekerjaan fresh graduate</i> SMK <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Chef</i></li> <li>- <i>Waiter</i></li> <li>- <i>Daily Worker</i></li> </ul>	4 5 6
	Jumlah lapangan pekerjaan lulusan SMK berpengalaman <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Chef</i></li> <li>- <i>Waiter</i></li> <li>- <i>Daily worker</i></li> </ul>	7 8 9

Tabel 5. Kisi-Kisi Instrumen untuk variabel kebutuhan tenaga kerja *fresh graduate* lulusan SMK Tata Boga pada bidang *Food And Beverage* posisi *Chef* dengan sumber *Executive Chef*.

Sub Variabel	Indikator	Nomor Soal
1. Kompetensi <i>chef</i>	1. <i>Tool &amp; technology</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Commercial use cutlery</i></li> <li>- <i>Commercial use food slicer</i></li> <li>- <i>Commercial use graters</i></li> <li>- <i>Commercial use ranges</i></li> <li>- <i>Analytical software food software</i></li> <li>- <i>Recipe &amp; menu software</i></li> <li>- <i>Nutrition analysis software</i></li> </ul>	1 2 3 4 5 6 7

<b>Sub Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Nomor Soal</b>
	2. <i>Knowledge</i> - <i>Food Production</i> - <i>Production and processing</i> - <i>Customer and personal service</i> - <i>Education and training</i> - <i>Administration and management</i> - <i>English language</i> - <i>Public safety and security</i>	8 9 10 11 12 13 14
	3. <i>Skills</i> - <i>Speaking</i> - <i>Management of personnel resources</i> - <i>Social perceptiveness</i> - <i>Time management</i> - <i>Active listening</i> - <i>Critical thinking</i> - <i>Judgment and decision making</i>	15 16 17 18 19 20 21
	4. <i>Ability</i> - <i>Oral expression</i> - <i>Deductive reasoning</i> - <i>Information ordering</i>	22 23 24
	5. <i>Work Activity</i> - <i>Training and teaching others</i> - <i>Thinking creatively</i> - <i>Making decisions</i> - <i>Communicating</i> - <i>Organizing</i> - <i>Planning and prioritizing</i>	25 26 27 28 29 30
	6. <i>Interest</i> - <i>Enterprising</i>	31
	7. <i>Work Styles</i> - <i>Leadership</i> - <i>Self Control</i> - <i>Adaptability/flexibility</i> - <i>Persistence</i>	32 33 34 35
	8. <i>Work Value</i> - <i>Independence</i> - <i>Achievement</i>	36 37

Tabel 6. Kisi-Kisi Instrumen untuk variabel kebutuhan tenaga kerja *fresh graduate* lulusan SMK Tata Boga pada bidang *Food And Beverage* posisi *daily worker* dengan sumber *Executive Chef*.

Sub Variabel	Indikator	Nomor Soal
2. Kompetensi <i>Daily Worker</i>	1. <i>Tool and Technology</i> - <i>Commercial use cutlery</i> - <i>Commercial use food slicer</i> - <i>Commercial use graters</i> - <i>Commercial use ranges</i>	1 2 3 4
	2. <i>Knowledge</i> - <i>Food production</i> - <i>Production and processing</i> - <i>Customer and personal service</i> - <i>Public safety and security</i>	5 6 7 8
	3. <i>Skills</i> - <i>Speaking</i> - <i>Time management</i> - <i>Active listening</i>	9 10 11
	4. <i>Ability</i> - <i>Deductive reasoning</i>	12
	5. <i>Work Activity</i> - <i>Communicating</i>	13
	6. <i>Work Styles</i> - <i>Self control</i> - <i>Adaptability / flexibility</i> - <i>Persistence</i>	14 15 16
	7. <i>Work Value</i> - <i>Independence</i>	17

Tabel 7. Kisi-Kisi Instrumen untuk variabel kebutuhan tenaga kerja *fresh graduate* lulusan SMK Tata Boga pada bidang *Food And Beverage Service* posisi *waiter* dengan sumber *F&B Manager*.

Sub Variabel	Indikator	Nomor Soal
Kompetensi <i>Waiter</i>	1. <i>Tool &amp; technology</i> - <i>Commercial use cutlery</i> - <i>Commercial use food slicer</i> - Cara membawa nampan ( <i>tray</i> ) - <i>Wine bottle opener</i>	1 2 3 4
	2. <i>Knowledge</i> - <i>Customer and personal service</i> - <i>English language</i> - <i>Public safety and security</i> - <i>Sales and marketing</i>	5 6 7 8
	3. <i>Skills</i> - <i>Active listening</i> - <i>Service orientation</i> - <i>Social perceptiveness</i> - <i>Speaking</i> - <i>Coordination</i>	9 10 11 12 13
	4. <i>Abilty</i> - <i>Oral comprehension</i> - <i>Speech clarity</i> - <i>Stamina</i>	14 15 16
	5. <i>Work Activity</i> - <i>Getting information</i> - <i>Selling or influencing others</i> - <i>Communicating with supervisors, peers, or subordinates</i>	17 18 19
	6. <i>Interest</i> - <i>Enterprising</i>	20
	7. <i>Work Styles</i> - <i>Self control</i> - <i>Adaptability/flexibility</i> - <i>Persistence</i>	21 22 23
	8. <i>Work Value</i> - <i>Independence</i>	24

## 1. Kisi – kisi Wawancara

- a. Berapa besar kompensasi yang akan diberikan bagi tenaga kerja lulusan *fresh graduate* lulusan SMK Tata Boga yang akan melakukan pekerjaan pada bidang *food and beverage*?
- b. Bagaimana mengukur performa dari tenaga kerja *fresh graduate* lulusan SMK Tata Boga untuk dapat melakukan pekerjaan di bidang tersebut?
- c. Bagaimana dan apa yang perlu dilatihkan kepada tenaga kerja *fresh graduate* yang ada?
- d. Bagaimana meningkatkan kompetensi lulusan *fresh graduate* SMK Tata Boga untuk dapat bersaing?
- e. Apakah ada *training* khusus untuk *lulusan fresh graduate* SMK Tata Boga?
- f. Apa masukan-masukan bagi lulusan *fresh graduate* lulusan SMK Tata Boga untuk kedepannya?
- g. Adakah ujian kompetensi bagi lulusan *fresh graduate* SMK Tata Boga sebelum diterima kerja di hotel?
- h. Bagaimana kita dapat mengetahui sebaik apa mereka melakukan pekerjaan masing-masing?

## 2. Skala Penilaian

Skala penilaian dalam penelitian ini menggunakan skala interval 1-100. Skala interval adalah skala pengukuran yang mempunyai selisih sama antara satu pengukuran dengan pengukuran yang lain, tetapi tidak memiliki nilai nol mutlak.

## **G. Uji Validitas Instrumen**

Menurut Sugiyono (2004:109) hasil penelitian dikatakan valid, apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada subjek yang diteliti. Ada 2 macam bentuk instrument yaitu test dan non test. Pada penelitian ini dengan menggunakan instrumen bentuk nontest. Untuk instrumen non test yang digunakan sudah dapat dikatakan cukup memenuhi validitas konstruk yang telah didefinisikan sudah dapat dikatakan sebagai hasil yang valid.

Tingkat validitas pada penelitian ini dengan menggunakan validitas isi (*content validity*) dengan cara peneliti meminta pertimbangan, petunjuk serta pendapat dari para ahli (*expert judgment*). Dalam hal ini setelah instrumen dikonstruksi tentang aspek-aspek yang akan diukur, maka selanjutnya dikonsultasikan dengan para ahli dengan memberi pendapat (*expert judgment*). Dengan adanya hasil *expert judgment* dari para ahli, peneliti berusaha membenahi, memperbaiki, atau mengubah sesuai dengan saran tersebut telah dinyatakan valid.

## **H. Analisis Data**

Sugiyono (2004:169) Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Macam-macam Statistika Deskriptif:

Ukuran Numerik

Ukuran numerik dibagi menjadi dua, yaitu:

- Ukuran pemusatan data, meliputi mean, median, modus.
- Ukuran penyebaran data, meliputi rentang, variansi, dan simpangan baku.

### 1. Ukuran Pemusatan

Ukuran pemusatan atau ukuran lokasi adalah beberapa ukuran yang menyatakan dimana distribusi data tersebut terpusat (Howell, 1982). Ukuran pemusatan berupa nilai tunggal yang bisa mewakili suatu kumpulan data dan karakteristiknya (menunjukkan pusat dari nilai data).

Jenis-Jenis Ukuran Pemusatan antara lain:

#### a) Rata-rata (Mean)

Rata-rata merupakan ukuran pemusatan yang sangat sering digunakan. Keuntungan dari menghitung rata-rata adalah angka tersebut dapat digunakan sebagai gambaran atau wakil dari data yang diamati. Rata-rata peka dengan adanya nilai ekstrim. Rumus untuk mencari nilai rata-rata sebagai berikut:

$$\text{Rata - rata} = \frac{(X_1 + X_2 + X_3 + \dots + X_n)}{n}$$

Rumus rerata

#### b) Median atau Nilai Tengah

Median merupakan suatu nilai ukuran pemusatan yang menempati posisi tengah setelah data diurutkan.

#### c) Modus

Modus adalah nilai yang paling sering muncul dari serangkaian data. Modus tidak dapat digunakan sebagai gambaran mengenai data (Howell, 1982).

### 2. Ukuran Penyebaran Data/Dispersi (*Dispersion*)

Ukuran penyebaran adalah suatu ukuran baik parameter atau statistika untuk mengetahui seberapa besar penyimpangan data. Melalui ukuran



penyebaran dapat diketahui seberapa jauh data-data menyebar dari titik pemusatannya.

Jenis-Jenis Ukuran Penyebaran antara lain:

a) Rentang (Range) ( $=R$ )

Rentang (Range) dinotasikan sebagai  $R$ , menyatakan ukuran yang menunjukkan selisih nilai antara maksimum dan minimum. Rentang cukup baik digunakan untuk mengukur penyebaran data yang simetrik dan nilai datanya menyebar merata. Ukuran ini menjadi tidak relevan jika nilai data maksimum dan minimumnya merupakan nilai ekstrim.

b) Variansi (Variance) ( $=S^2$  atau  $\sigma^2$ )

Variansi (variance) dinotasikan sebagai  $S^2$  atau  $\sigma^2$  adalah ukuran penyebaran data yang mengukur rata-rata kuadrat jarak seluruh titik pengamatan dari nilai tengah (mean-nya).

c) Simpangan Baku ( $=s$  atau  $\sigma$ )

Simpangan baku (*standar deviation*) dinotasikan sebagai  $s$  atau  $\sigma$ , menunjukkan rata-rata penyimpangan data dari harga rata-ratanya. Simpangan baku merupakan akar pangkat dua dari variansi.

d) Kategorisasi

Kecenderungan tiap-tiap variabel digolongkan menjadi 3 (tiga) kategori, dapat dilihat pada tabel 8.

Tabel 8. Kategorisasi

Kategori	Keterangan
$X \geq M + SD$	Tinggi
$M - SD < x < M + SD$	Sedang
$X \leq M - SD$	Rendah

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. KEBUTUHAN TENAGA KERJA LULUSAN SMK *FRESH GRADUATE* DI HOTEL BINTANG EMPAT KOTA YOGYAKARTA

Penelitian ini mempelajari analisis kebutuhan tenaga kerja lulusan SMK *fresh graduate*. Data yang diambil pada penelitian ini adalah data yang berkaitan dengan tenaga kerja lulusan SMK *fresh graduate*, lulusan SMK dengan pengalaman kerja, lulusan D3 *fresh graduate* dan lulusan D3 dengan pengalaman kerja di hotel bintang empat kota Yogyakarta. Sumber data penelitian ini adalah HRD hotel bintang empat kota Yogyakarta. Kebutuhan tenaga kerja di hotel bintang empat di kota Yogyakarta dapat dilihat pada Tabel 9.

Tabel 9. Kebutuhan Tenaga Kerja di Hotel Bintang Empat Kota Yogyakarta

No	Posisi	SMK <i>Fresh Graduate</i>	SMK Pengalaman	D3 <i>Fresh Graduate</i>	D3 Pengalaman
1	<i>Chef</i>	29%	17%	20%	34%
2	<i>Daily Worker</i>	27%	15%	23%	35%
3	<i>Waiter</i>	22%	29%	17%	32%

Kebutuhan tenaga kerja di hotel bintang empat kota Yogyakarta diisi oleh lebih banyak lulusan D3 yang berpengalaman, yaitu untuk posisi *chef* D3 berpengalaman sebanyak 34%, SMK *fresh graduate* sebanyak 29%, D3 *fresh graduate* sebanyak 20% dan SMK berpengalaman sebanyak 17%. Posisi *daily*

*worker* D3 berpengalaman sebanyak 35%, SMK *fresh graduate* sebanyak 27%, D3 *fresh graduate* sebanyak 23% dan SMK berpengalaman sebanyak 15%. Posisi *waiter* D3 berpengalaman sebanyak 32%, SMK berpengalaman sebanyak 29%, SMK *fresh graduate* sebanyak 22% dan D3 *fresh graduate* sebanyak 17%.

## KOMPETENSI TENAGA KERJA LULUSAN *FRESH GRADUATE* SMK DI HOTEL BINTANG EMPAT KOTA YOGYAKARTA

### 1. *Chef*

Saat seorang lulusan SMK *fresh graduate* bekerja sebagai *chef* di hotel bintang empat di Yogyakarta, maka rerata nilai kompetensi yang diperoleh adalah 71,8 dan median 72,0. Adapun kategori nilai tersebut meliputi kategori tinggi sebanyak 0 orang (0%), kategori sedang sebanyak 11 orang (100%) dan kategori rendah sebanyak 0 orang (0 %). Tabel kategorisasi nilai *chef* dapat dilihat pada Tabel 10.

Tabel 10. Kategori Nilai *Chef*

No	Kategori	Interval Nilai	Frekuensi	Prosentase
1	Tinggi	> 81,2	0	0%
2	Sedang	62,5 - 81,2	11	100%
3	Rendah	< 62,5	0	0%
<b>Total</b>			<b>11</b>	<b>100%</b>

Hotel bintang empat di kota Yogyakarta mengharapkan *chef* lulusan SMK *fresh graduate* memiliki nilai kompetensi minimum tertentu pada beberapa aspek. Aspek penilaian ini meliputi *tools and technology, knowledge, skills, ability, work activity, interest, work styles, dan work value*.

Dari beberapa aspek terdapat perbandingan nilai kompetensi yang diharapkan oleh hotel bintang empat di kota Yogyakarta. Perbandingan antara nilai kompetensi *chef* lulusan SMK *fresh graduate* dan nilai kompetensi minimum yang diharapkan oleh hotel bintang empat di kota Yogyakarta dapat dilihat pada Tabel 11.

Tabel 11. Nilai Kompetensi *Chef* Lulusan SMK *Fresh Graduate*

No	Kompetensi	Nilai Saat Pertama Kerja	Nilai Minimum yang diharapkan	Prosentase dari nilai minimum
1	<i>Tools and Technology</i>	69,4	76,7	90%
2	<i>Knowledge</i>	72,1	76,5	94%
3	<i>Skills</i>	71,3	77,4	92%
4	<i>Ability</i>	71,1	78,0	91%
5	<i>Work Activity</i>	74,4	78,2	97%
6	<i>Interest</i>	74,3	79,6	93%
7	<i>Work Styles</i>	72,3	76,2	95%
8	<i>Work Value</i>	72,0	78,2	92%
<b>Rerata Nilai <i>Chef</i></b>		<b>72,1</b>	<b>77,6</b>	<b>93%</b>

Kompetensi tenaga kerja pada bidang *chef* meliputi beberapa aspek yaitu, *tools and technology*, *knowledge*, *skills*, *ability*, *work activity*, *interest*, *work styles*, dan *work value*. Tabel 11 menunjukkan bahwa nilai *chef* ternyata masih lebih rendah dari nilai minimum yang diharapkan oleh hotel bintang empat di kota Yogyakarta.

Nilai *chef* pada bidang *tools and technology* ternyata mempunyai prosentase paling rendah yaitu sebesar 90% dari nilai minimum yang diharapkan. Hal ini berarti

kompetensi *tools and technology* lulusan SMK *fresh graduate* masih jauh dari yang diharapkan oleh hotel bintang empat di kota Yogyakarta.

a. Analisis Tenaga Kerja *Chef* Pada Tabel *Tool And Technology*

Perbandingan antara nilai kompetensi *chef* lulusan SMK *fresh graduate* dan nilai kompetensi minimum yang diharapkan pada aspek *tool and technology* di hotel bintang empat di kota Yogyakarta dapat dilihat pada Tabel 12.

Tabel 12. Analisis Tenaga Kerja *Chef* Pada Tabel Aspek *Tool And Technology*

No	Aspek	Nilai Saat Pertama Kerja	Nilai Minimum yang diharapkan	Prosentase dari nilai minimum
1	Kemampuan menggunakan alat pemotong ( pisau/gunting )	65,5	76,2	86%
2	Kemampuan menggunakan alat pengiris ( <i>meat/bread</i> )	66,5	74,6	89%
3	Kemampuan menggunakan alat parutan	69,2	77,2	90%
4	Kemampuan mengoperasikan kompor	69,0	80,7	85%
5	Kemampuan menggunakan <i>software</i> Microsoft Words	69,9	77,6	89%
6	Kemampuan menyusun resep & menu	71,1	75,3	96%
7	Kemampuan menggunakan <i>software</i> Microsoft Excel	73,2	75,3	98%
<b>Rerata nilai aspek <i>Tool And Technology</i></b>		<b>69,4</b>	<b>76,7</b>	<b>90%</b>

Rerata nilai tenaga kerja lulusan SMK *fresh graduate* untuk aspek *tool and technology* adalah 69,4, masih kurang dari nilai minimum yang diharapkan oleh industri, yaitu 76,7. Kemampuan menggunakan alat pemotong adalah 65,5 masih kurang dari nilai minimum yang diharapkan oleh industri, yaitu 76,2. Hal ini

disebabkan beberapa lulusan SMK *fresh graduate* masih belum menerapkan secara optimal mengenai teknik pemotongan sayuran dan buah-buahan pada praktik oleh karena itu masih perlu ditambah jam praktikumnya.

Kemampuan menggunakan alat pengiris masih kurang, ini dikarenakan alat-alat praktik yang masih belum lengkap seperti di tempat industri. SMK diharapkan dapat memenuhi kekurangan peralatan sehingga nanti lulusan SMK mampu dengan baik menggunakan peralatan seperti alat pemotong, parutan dan alat pengiris.

Kemampuan pengoperasian kompor adalah 69, sedangkan nilai minimum yang diharapkan oleh industri yaitu 80,7. Pengoperasian kompor terdapat perbedaan antara di industri dan di SMK. SMK masih menggunakan kompor biasa, sedangkan di hotel selain kompor biasa juga terdapat kompor wok yang tidak semua dimiliki oleh SMK. Oleh sebab itu, lulusan SMK *fresh graduate* perlu menguasai penggunaan aneka jenis kompor untuk meningkatkan kesiapan lulusan SMK *fresh graduate* memasuki dunia kerja di hotel.

Kemampuan menggunakan *software* Microsoft Words adalah 69,9 masih kurang dari nilai minimum yang diharapkan oleh industri, yaitu 77,6. Ternyata untuk kemampuan *software* Microsoft Words SMK masih kurang, hal ini disebabkan oleh kurangnya perangkat komputer sehingga menghambat proses belajar. SMK masih perlu meningkatkan kualitas kemampuan lulusannya salah satunya dengan cara menambah perangkat komputer lebih banyak lagi. Jika semua fasilitas terpenuhi maka lulusan SMK *fresh graduate* diharapkan mampu bersaing di dunia industri dengan bekal yang sudah mereka peroleh.

b. Analisis Tenaga Kerja *Chef* Pada Tabel *Knowledge*

Perbandingan antara nilai kompetensi *chef* lulusan SMK *fresh graduate* dan nilai kompetensi minimum aspek *knowledge* yang diharapkan oleh hotel bintang empat di kota Yogyakarta dapat dilihat pada Tabel 13.

Tabel 13. Analisis Tenaga Kerja *Chef* Pada Tabel *Knowledge*

No	Aspek	Nilai Saat Pertama Kerja	Nilai Minimum yang diharapkan	Prosentase dari nilai minimum
1	Kemampuan produksi makanan	73,0	74,5	98%
2	Kemampuan tehnik pengolahan	72,5	73,7	98%
3	Kemampuan pelayanan terhadap <i>customer</i>	70,7	75,6	94%
4	Kemampuan pendidikan dan pelatihan	72,1	77,4	93%
5	Kemampuan administrasi dan manajemen	71,1	77,7	91%
6	Kemampuan berbahasa Inggris	71,8	75,6	95%
7	Kemampuan mengikuti prosedur kesehatan, keselamatan dan keamanan di tempat kerja	73,5	81,1	91%
<b>Rerata nilai aspek <i>Knowledge</i></b>		<b>72,1</b>	<b>76,5</b>	<b>94%</b>

Rerata nilai tenaga kerja lulusan SMK *fresh graduate* untuk aspek *knowledge* adalah 72,1, masih kurang dari nilai minimum yang disyaratkan oleh industri, yaitu 76,5. Kemampuan mengikuti prosedur kesehatan, keselamatan dan keamanan di tempat kerja untuk lulusan SMK *fresh graduate* 73,5 masih jauh dari harapan industri, yaitu 81,1. Hal ini kurang diperhatikan pada saat SMK praktik, yaitu

prosedur kesehatan dimana lulusan SMK *fresh graduate* lupa mencuci bahan makanan segar sebelum melakukan pengolahan makanan. Prosedur keselamatan juga kurang diperhatikan, di SMK tidak menggunakan *safety shoes*. Penggunaan *safety shoes* berguna untuk menghindari terjatuh ketika lantai licin atau basah, bisa juga lantai terkena tumpahan minyak. Sedangkan prosedur keamanan juga perlu diperhatikan, di SMK masih kurang memperhatikan hal ini. Lulusan SMK *fresh graduate* harus bisa memasang tabung gas ke kompor, karena biasanya di SMK hal ini dilakukan oleh teknisi. Selain itu harus diperhatikan ketika menempatkan pisau pada tempatnya agar tidak mengenai orang lain.

Kemampuan administrasi dan manajemen lulusan SMK *fresh graduate* 71,1 masih kurang dari nilai yang diisyaratkan oleh industri, yaitu 77,7. Mengingat di SMK Tata Boga pelajaran administrasi dan manajemen masih kurang untuk porsinya. Salah satu cara agar lulusan SMK *fresh graduate* dapat memenuhi nilai yang diisyaratkan industri, yaitu dengan memberi pengarahan bagaimana cara mengatur kegiatan praktik tepat waktu sesuai dengan prosedur yang sudah ditetapkan oleh guru pendamping. Hal lain untuk memenuhi nilai yang diisyaratkan oleh industri adalah belajar mengatur *cost* belanja agar barang yang dibeli dan dipakai sesuai dengan apa yang sudah dipesan.

Kemampuan pendidikan dan pelatihan lulusan SMK *fresh graduate* 72,1 masing kurang dari nilai yang diisyaratkan oleh industri, yaitu 77,4. Pendidikan dan pelatihan di SMK berpengaruh ketika mereka sudah bekerja di tempat industri, oleh karena itu untuk memenuhi nilai yang diisyaratkan perlu pendidikan yang baik



dengan cara memberi pelatihan agar mempunyai bekal yang cukup. Lulusan SMK *fresh graduate* diharapkan mampu untuk bersaing di dunia industri.

c. Analisis Tenaga Kerja *Chef* Pada Tabel *Skills*

Perbandingan antara nilai kompetensi *chef* lulusan SMK *fresh graduate* dan nilai kompetensi minimum pada aspek *skills* yang diharapkan oleh hotel bintang empat di kota Yogyakarta dapat dilihat pada Tabel 14.

Tabel 14. Analisis Tenaga Kerja *Chef* Pada Tabel *Skills*

No	Aspek	Nilai Saat Pertama Kerja	Nilai Minimum yang diharapkan	Prosentase dari nilai minimum
1	Kemampuan berbicara	71,2	77,6	92%
2	Kemampuan mengelola sanitasi <i>hygiene</i>	72,9	78,1	93%
3	Kemampuan sosialisasi	72,1	77,1	94%
4	Kemampuan manajemen waktu	73,1	74,8	98%
5	Kemampuan mendengarkan	69,2	79,4	87%
6	Kemampuan berpikir kritis	69,6	78,8	88%
7	Kemampuan melakukan penilaian	70,8	76,2	93%
<b>Rerata nilai aspek <i>Skills</i></b>		<b>71,3</b>	<b>77,4</b>	<b>92%</b>

Rerata nilai tenaga kerja lulusan SMK *fresh graduate* untuk aspek *skills* adalah 71,3 masih kurang dari nilai minimum yang disyaratkan oleh industri, yaitu 77,4. Kemampuan mendengarkan adalah 69,2 masih kurang dari nilai yang diisyaratkan oleh industri, yaitu 79,4. Hal ini disebabkan karena beberapa faktor diantaranya mereka tidak memperhatikan ketika guru sedang menjelaskan pelajaran tentang menu atau pelajaran yang lain. Untuk itu lulusan SMK *fresh graduate*

diharapkan dapat fokus ketika mendengarkan. Mengingat di tempat industri mereka tidak hanya bertemu dengan teman kerja tapi juga dengan para tamu di hotel.

Berpikir kritis merupakan suatu proses penggunaan kemampuan berpikir secara efektif. Nilai kemampuan berpikir kritis adalah 69,6 masih kurang dari nilai yang diharapkan oleh industri yaitu 78,8. Lulusan SMK *fresh graduate* perlu berpikir kritis, karena dengan berpikir kritis menjadikan mereka mempunyai rencana dengan tujuan untuk menciptakan hasil yang lebih baik di tempat industri.

Kemampuan berbicara lulusan SMK *fresh graduate* adalah 71,2 masih kurang dari nilai yang diharapkan oleh industri , yaitu 77,6. Di SMK kegiatan presentasi masih jarang dilakukan, kegiatan ini penting mengingat presentasi melatih bagaimana cara berbicara kepada teman maupun guru. Kegiatan tanya jawab presentasi melatih lulusan SMK *fresh graduate* berbicara dengan baik di lingkungan mereka bekerja dan berinteraksi.

Dalam hal mengelola sanitasi *hygiene* lulusan SMK *fresh graduate* belum mampu memenuhi nilai yang diisyaratkan oleh industri yaitu 78,1 sedangkan nilai saat ini adalah 72,9. Lulusan SMK *fresh graduate* masih belum melaksanakan prosedur sanitasi *hygiene*, hal ini terbukti ketika akan memulai praktik tidak mencuci tangan terlebih dahulu atau mereka lupa mencuci bahan makanan yang perlu dibersihkan terlebih dahulu menggunakan air bersih. Kebersihan itu penting mengingat lulusan SMK *fresh graduate* menangani tentang pengolahan makanan yang disajikan kepada tamu hotel yang menggunakan jasa mereka.

d. Analisis Tenaga Kerja *Chef* Pada Tabel *Ability*

Perbandingan antara nilai kompetensi *chef* lulusan SMK *fresh graduate* dan nilai kompetensi minimum pada aspek *ability* yang diharapkan oleh hotel bintang empat di kota Yogyakarta dapat dilihat pada Tabel 15.

Tabel 15. Analisis Tenaga Kerja *Chef* Pada Tabel *Ability*

No	Aspek	Nilai Saat Pertama Kerja	Nilai Minimum yang diharapkan	Prosentase dari nilai minimum
1	Kemampuan ekspresi secara lisan	73	78,2	93%
2	Kemampuan penalaran	70,1	78,6	89%
3	Kemampuan menerima informasi	70,2	77,1	91%
<b>Rerata nilai aspek <i>Ability</i></b>		<b>71,1</b>	<b>78</b>	<b>91%</b>

Rerata nilai tenaga kerja lulusan SMK *fresh graduate* untuk aspek *ability* adalah 71,1, masih kurang dari nilai minimum yang disyaratkan oleh industri, yaitu 78. Nilai kemampuan penalaran lulusan SMK *fresh graduate* adalah 70,1, masih kurang dari nilai yang diharapkan oleh industri, yaitu 78,6. Kemampuan penalaran perlu diperbaiki mengingat kurangnya pelajaran di SMK yang kebanyakan masih dikerjakan oleh guru. Di SMK, ketika perhitungan *cost* untuk bahan praktik belum bisa memperkirakan secara benar. Berbeda ketika di industri, lulusan SMK *fresh graduate* harus bisa memperkirakan bahan yang akan di *order* agar ketika ada pesanan tidak ada *stock* yang habis.

Kemampuan menerima informasi lulusan SMK *fresh graduate* adalah 70,2 masih kurang dari nilai yang diisyaratkan oleh industri, yaitu 77,1. Kebiasaan yang kurang baik yang dilakukan oleh lulusan SMK *fresh graduate* adalah kurang serius mendengarkan guru menjelaskan materi pelajaran. Hal ini menyebabkan mereka salah informasi dengan apa yang sudah dijelaskan oleh guru, diharapkan kejadian ini tidak dibiasakan mengingat sebuah informasi itu sangatlah penting guna memperlancar komunikasi yang baik di tempat industri.

e. Analisis Tenaga Kerja *Chef* Pada Tabel *Work Activity*

Perbandingan antara nilai kompetensi *chef* lulusan SMK *fresh graduate* dan nilai kompetensi minimum pada aspek *work activity* yang diharapkan oleh hotel bintang empat di kota Yogyakarta dapat dilihat pada Tabel 16.

Tabel 16. Analisis Tenaga Kerja *Chef* Pada Tabel *Work Activity*

No	Aspek	Nilai Saat Pertama Kerja	Nilai Minimum yang diharapkan	Prosentase dari nilai minimum
1	Kemampuan melatih dan mengajar orang lain	74	73,7	100%
2	Kemampuan berpikir kreatif	72,3	76,0	95%
3	Kemampuan membuat keputusan	76,5	79,5	96%
4	Kemampuan berkomunikasi	77,6	80,1	97%
5	Kemampuan berorganisasi	74,3	76,7	97%
6	Kemampuan merencanakan dan memprioritaskan	72	75,9	95%
<b>Rerata nilai aspek <i>Work Activity</i></b>		<b>74,4</b>	<b>77,0</b>	<b>97%</b>

Rerata nilai tenaga kerja lulusan SMK *fresh graduate* untuk aspek *work activity* adalah 74,4 masih kurang dari nilai minimum yang disyaratkan oleh industri, yaitu 77. Kemampuan merencanakan dan memprioritaskan lulusan *fresh graduate* SMK perlu diperbaiki. Nilai tenaga kerja lulusan SMK *fresh graduate* adalah 72 masih kurang dari nilai minimum yang diharapkan oleh industri, yaitu 75,9. Dalam upaya meningkatkan kemampuan merencanakan bisa dipelajari ketika, lulusan SMK belajar tentang merencanakan menu atau merencanakan daftar belanja yang dibutuhkan untuk praktik. Kemampuan memprioritaskan bisa dilakukan saat praktik pengolahan makanan, yaitu dengan mendahulukan mana sayuran yang akan dimasak terlebih dahulu atau kata lain lebih prioritas.

Kemampuan berpikir kreatif lulusan *fresh graduate* SMK perlu ditingkatkan, karena berpikir kreatif di lingkungan industri sangat dibutuhkan. Nilai tenaga kerja lulusan SMK *fresh graduate* adalah 76,0 masih kurang dari nilai minimum yang diharapkan oleh industri, yaitu 75,9. Di tempat industri kreatifitas sangat diperlukan, dengan berpikir kreatif lulusan SMK *fresh graduate* bisa bersaing dengan para senior. Hal ini akan menunjukkan sebuah kapasitas lulusan SMK *fresh graduate* jika mereka bisa mengkreasikan beberapa menu yang bisa disajikan kepada para tamu.

Nilai kemampuan melatih dan mengajar orang lain lulusan SMK *fresh graduate* adalah 74 sudah memenuhi nilai yang diisyararkan oleh industri, yaitu 73,7. Di SMK para lulusan di ajarkan bagaimana melatih maupun mengajar teman lain ketika ada teman mereka kurang paham tentang pelajaran yang di terangkan

oleh guru, maka teman yang sudah bisa akan mengajarkan pada teman yang masih belum jelas atau kurang mengerti.

f. Analisis Tenaga Kerja *Chef* Pada Tabel *Interest*

Perbandingan antara nilai kompetensi *chef* lulusan SMK *fresh graduate* dan nilai kompetensi minimum pada aspek *interest* yang diharapkan oleh hotel bintang empat di kota Yogyakarta dapat dilihat pada Tabel 17.

Tabel 17. Analisis Tenaga Kerja *Chef* Pada Tabel *Interest*

No	Aspek	Nilai Saat Pertama Kerja	Nilai Minimum yang diharapkan	Prosentase dari nilai minimum
1	Minat wirausaha	74,3	78,5	95%
<b>Rerata nilai aspek <i>Interest</i></b>		<b>74,3</b>	<b>79,6</b>	<b>93%</b>

Rerata nilai tenaga kerja lulusan SMK *fresh graduate* untuk aspek *interest* adalah 74,3, masih kurang dari nilai minimum yang disyaratkan oleh industri, yaitu 79,6. Lulusan *fresh graduate* SMK masih perlu belajar tentang wirusaha. Nilai tenaga kerja *fresh graduate* adalah 74,3 masih kurang dari nilai minimum yang diharapkan oleh industri, yaitu 78,5. Lulusan SMK tidak hanya mampu membuat menu, mengelola dapur maupun mengolah makanan tetapi diharapkan mempunyai jiwa usaha. Di dunia hotel lulusan SMK diharapkan bisa menguasai tentang berwirausaha yang baik agar kedepannya mampu bersaing.

g. Analisis Tenaga Kerja *Chef* Pada Tabel *Work Styles*

Perbandingan antara nilai kompetensi *chef* lulusan SMK *fresh graduate* dan nilai kompetensi minimum pada aspek *work styles* yang diharapkan oleh hotel bintang empat di kota Yogyakarta dapat dilihat pada Tabel 18.

Tabel 18. Analisis Tenaga Kerja *Chef* Pada Tabel *Work Styles*

No	Aspek	Nilai Saat Pertama Kerja	Nilai Minimum yang diharapkan	Prosentase dari nilai minimum
1	Kepemimpinan	73,3	77,5	94%
2	Pengendalian diri	73,8	75,9	97%
3	Adaptasi / fleksibilitas	70,2	77,6	90%
4	Ketekunan	72,1	73,7	98%
<b>Rerata nilai aspek <i>Work Styles</i></b>		<b>72,3</b>	<b>76,2</b>	<b>95%</b>

Rerata nilai tenaga kerja lulusan SMK *fresh graduate* untuk aspek *work styles* adalah 72,3, masih kurang dari nilai minimum yang disyaratkan oleh industri, yaitu 76,2. Nilai lulusan SMK *fresh graduate* dalam hal beradaptasi adalah 70,2 masih kurang dari nilai minimum yang disyaratkan oleh industri, yaitu 77,6. Beradaptasi digunakan sebagai sarana untuk berkomunikasi dan mengetahui tempat lulusan SMK bekerja. Jika hal ini bisa dilaksanakan maka akan membuat sistem kerja menjadi lancar dan lebih efektif.

Jiwa kepemimpinan harus dimiliki oleh lulusan *fresh graduate* SMK, dalam tingkatannya kepemimpinan dipandang sebagai suatu fungsi bukan sebagai kedudukan atau pembawaan pribadi seseorang. Nilai kompetensi kepemimpinan

adalah 73,3 masih kurang dari nilai yang diisyaratkan oleh industri, yaitu 77,5. Maka dengan sikap kepemimpinan dapat membantu terciptanya suatu iklim sosial yang baik. Selain itu pemimpin dapat membantu kelompok dalam menetapkan prosedur-prosedur kerja.

#### h. Analisis Tenaga Kerja *Chef* Pada Tabel *Work Value*

Perbandingan antara nilai kompetensi *chef* lulusan SMK *fresh graduate* dan nilai kompetensi minimum pada aspek *work value* yang diharapkan oleh hotel bintang empat di kota Yogyakarta dapat dilihat pada Tabel 19.

Tabel 19. Analisis Tenaga Kerja *Chef* Pada Tabel *Work Value*

No	Aspek	Nilai Saat Pertama Kerja	Nilai Minimum yang diharapkan	Prosentase dari nilai minimum
1	Kemandirian	71,8	77,2	93%
2	Prestasi kerja	72,2	79,2	91%
<b>Rerata nilai aspek <i>Work Value</i></b>		<b>72,0</b>	<b>78,2</b>	<b>92%</b>

Rerata nilai tenaga kerja lulusan SMK *fresh graduate* untuk aspek *work value* adalah 72, masih kurang dari nilai minimum yang diisyaratkan oleh industri, yaitu 78,2. Nilai prestasi kerja lulusan SMK *fresh graduate* adalah 72,2 masih kurang dari nilai yang diisyaratkan oleh industri, yaitu 79,2. Berprestasi itu perlu, karena dengan prestasi dapat dijadikan sebagai tolak ukur seseorang untuk melihat kemampuan bekerja baik secara individu maupun secara *team*. Lulusan SMK *fresh graduate* harus memiliki pengetahuan yang banyak dan harus mampu mengadaptasikan



teknik memasak sesuai dengan bakat, kemampuan dan kebutuhan yang diharapkan oleh industri.

## 2. *Daily Worker*

Saat seorang lulusan SMK *fresh graduate* bekerja sebagai *daily worker* di hotel bintang empat kota Yogyakarta, maka rerata nilai kompetensi yang diperoleh adalah 68,4 dan median 68,0. Adapun kategori nilai tersebut meliputi kategori tinggi sebanyak 1 orang (5%), kategori sedang sebanyak 19 orang (95%) dan kategori rendah sebanyak 0 orang (0%). Tabel kategorisasi dapat dilihat pada Tabel 20.

Tabel 20. Kategori Nilai *Daily Worker*

No	Kategori	Interval Nilai	Frekuensi	Prosentase
1	Tinggi	> 76,7	1	5%
2	Sedang	60,1 - 76,7	19	95%
3	Rendah	< 60,1	0	0%
<b>Total</b>			<b>20</b>	<b>100%</b>

Hotel bintang empat di kota Yogyakarta mengharapkan *daily worker* lulusan SMK *fresh graduate* memiliki nilai kompetensi minimum tertentu pada beberapa aspek. Aspek penilaian ini meliputi *tools and technology, knowledge, skills, ability, work activity, work styles*, dan *work value*. Perbandingan antara nilai kompetensi *daily worker* lulusan SMK *fresh graduate* dan nilai kompetensi minimum yang diharapkan oleh hotel bintang empat di kota Yogyakarta dapat dilihat pada Tabel 21.

Tabel 21. Nilai Kompetensi *Daily Worker* Lulusan SMK *Fresh Graduate*

No	Kompetensi	Nilai Saat Pertama Kerja	Nilai Minimum yang diharapkan	Prosentase dari nilai minimum
1	<i>Tools and Technology</i>	67,8	74,1	91%
2	<i>Knowledge</i>	68,6	75,4	91%
3	<i>Skills</i>	67,7	75,6	89%
4	<i>Ability</i>	68,7	75,1	91%
5	<i>Work Activity</i>	68,8	78,0	88%
6	<i>Work Styles</i>	68,1	74,9	92%
7	<i>Work Value</i>	68,2	77,4	88%
<b>Rerata nilai aspek <i>Daily Worker</i></b>		<b>68,4</b>	<b>75,8</b>	<b>90%</b>

Kompetensi tenaga kerja pada bidang *daily worker* meliputi beberapa aspek yaitu, *tools and technology*, *knowledge*, *skills*, *ability*, *work activity*, *work styles*, dan *work value*. Tabel 21 menunjukkan bahwa nilai *daily worker* ternyata masih lebih rendah dari nilai minimum yang diharapkan oleh hotel bintang empat di kota Yogyakarta. Nilai *daily worker* pada bidang *work activity* dan *work value* ternyata mempunyai prosentase paling rendah yaitu sebesar 88% dan 88% dari nilai minimum yang diharapkan. Hal ini berarti kompetensi *work activity* dan *work value* lulusan SMK *fresh graduate* masih jauh dari yang diharapkan oleh hotel bintang empat di kota Yogyakarta

a. Analisis Tenaga Kerja *Daily Worker* Pada Tabel *Tool and Technology*

Perbandingan antara nilai kompetensi *daily worker* lulusan SMK *fresh graduate* dan nilai kompetensi minimum yang diharapkan pada aspek *tool and technology* di hotel bintang empat di kota Yogyakarta dapat dilihat pada Tabel 22.

Tabel 22. Analisis Tenaga Kerja *Daily Worker* Pada Aspek *Tool And Technology*

No	Aspek	Nilai Saat Pertama Kerja	Nilai Minimum yang diharapkan	Prosentase dari nilai minimum
1	Kemampuan menggunakan alat pemotong ( pisau / gunting )	65,5	73,3	89%
2	Kemampuan menggunakan alat pengiris ( <i>meat / bread</i> )	63,8	73,7	87%
3	Kemampuan menggunakan alat parutan	70,6	73,5	96%
4	Kemampuan mengoperasikan kompor	71,2	76,0	94%
<b>Rerata nilai aspek <i>Tool and Technology</i></b>		<b>67,8</b>	<b>74,1</b>	<b>91%</b>

Rerata nilai tenaga kerja lulusan SMK *fresh graduate* untuk aspek *tools and technology*, adalah 67,8, masih kurang dari nilai minimum yang disyaratkan oleh industri, yaitu 74,1. Nilai prestasi kerja lulusan SMK *fresh graduate* adalah 63,8 masih kurang dari nilai yang diisyaratkan oleh industri, yaitu 79,2. Lulusan SMK *fresh graduate* masih kurang memahami dalam hal pengoperasian alat pengiris. Di SMK para siswa perlu diajarkan bagaimana menggunakan alat pengiris agar nanti ketika terjun di dunia kerja, lulusan SMK dapat mengoperasikannya.

Nilai prestasi kerja lulusan SMK *fresh graduate* adalah 65,5 masih kurang dari nilai yang diisyaratkan oleh industri, yaitu 73,3. Kemampuan menggunakan alat pemotong di SMK juga perlu ditingkatkan lagi, mereka harus mengerti apa nama peralatan tersebut dan bagaimana cara penggunaannya. Sebenarnya di SMK para siswa sudah mendapat pelajaran tentang peralatan memasak, tetapi karena terbatasnya peralatan maka siswa hanya mengetahui sebagian dari peralatan yang tersedia di sekolah.

b. Analisis Tenaga Kerja *Daily Worker* Pada Tabel *Knowledge*

Perbandingan antara nilai kompetensi *daily worker* lulusan SMK *fresh graduate* dan nilai kompetensi minimum aspek *knowledge* yang diharapkan oleh hotel bintang empat di kota Yogyakarta dapat dilihat pada Tabel 23.

Tabel 23. Analisis Tenaga Kerja *Daily Worker* Pada Tabel *Knowledge*

No	Aspek	Nilai Saat Pertama Kerja	Nilai Minimum yang diharapkan	Prosentase dari nilai minimum
1	Kemampuan produksi makanan	65,6	73,7	89%
2	Kemampuan tehnik pengolahan	68,0	75,8	90%
3	Kemampuan pelayanan terhadap <i>customer</i>	69,9	77,1	91%
4	Kemampuan mengelola sanitasi <i>hygiene</i>	70,9	74,8	95%
<b>Rerata nilai aspek <i>Knowledge</i></b>		<b>68,6</b>	<b>75,4</b>	<b>91%</b>

Rerata nilai tenaga kerja lulusan SMK *fresh graduate* untuk aspek *knowledge*, adalah 68,6, masih kurang dari nilai minimum yang disyaratkan oleh industri, yaitu 75,4. Dalam hal kemampuan produksi makanan lulusan SMK *fresh graduate* masih perlu belajar lagi. Nilai prestasi kerja lulusan SMK *fresh graduate* adalah 65,6 masih kurang dari nilai yang diisyaratkan oleh industri, yaitu 73,7. Di SMK jam praktik masih kurang, untuk itu harus ditambah agar lulusan SMK mendapatkan pengalaman yang lebih di bidang produksi makanan.

Kemampuan tehnik pengolahan lulusan SMK juga masih belum mumpuni ketika harus bersaing di dunia industri. Nilai prestasi kerja lulusan SMK *fresh graduate* adalah 68,0 masih kurang dari nilai yang diisyaratkan oleh industri, yaitu 75,8. Oleh karena itu siswa di harapkan bisa belajar tidak hanya di sekolah tapi bisa

belajar di luar, seperti tempat kursus atau tempat industri ketika mereka melaksanakan praktik industri.

c. Analisis Tenaga Kerja *Daily Worker* Pada Tabel *Skills*

Perbandingan antara nilai kompetensi *daily worker* lulusan SMK *fresh graduate* dan nilai kompetensi minimum pada aspek *skills* yang diharapkan oleh hotel bintang empat di kota Yogyakarta dapat dilihat pada Tabel 24.

Tabel 24. Analisis Tenaga Kerja *Daily Worker* Pada Tabel *Skills*

No	Aspek	Nilai Saat Pertama Kerja	Nilai Minimum yang diharapkan	Prosentase dari nilai minimum
1	Kemampuan berbicara	69,8	75,7	92%
2	Kemampuan manajemen waktu	65,7	74,5	88%
3	Kemampuan aktif mendengarkan	67,5	76,6	88%
<b>Rerata nilai aspek <i>Skills</i></b>		<b>67,7</b>	<b>75,6</b>	<b>89%</b>

Rerata nilai tenaga kerja lulusan SMK *fresh graduate* untuk aspek *skills* adalah 67,7, masih kurang dari nilai minimum yang disyaratkan oleh industri, yaitu 75,6. Nilai prestasi kerja lulusan SMK *fresh graduate* adalah 65,7 masih kurang dari nilai yang diisyaratkan oleh industri, yaitu 74,5. Hal ini dipengaruhi oleh kurang kedisiplinan ketika masih duduk di bangku sekolah dan waktu melaksanakan praktik industri. Peran guru sangatlah penting, mengingat kedisiplinan merupakan modal utama ketika bekerja di tempat industri.

Nilai prestasi kerja lulusan SMK *fresh graduate* adalah 67,5 masih kurang dari nilai yang diisyaratkan oleh industri, yaitu 76,6. Kemampuan mendengarkan masih kurang, ini disebabkan karena beberapa faktor diantaranya mereka tidak

memperhatikan ketika guru sedang menjelaskan pelajaran tentang menu atau pelajaran yang lain. Untuk itu lulusan SMK *fresh graduate* diharapkan dapat fokus ketika mendengarkan. Hal ini juga penting mengingat di tempat industri mereka tidak hanya bertemu dengan teman kerja tapi juga dengan para tamu di hotel.

d. Analisis Tenaga Kerja *Daily Worker* Pada Tabel *Ability*

Perbandingan antara nilai kompetensi *daily worker* lulusan SMK *fresh graduate* SMK dan nilai kompetensi minimum pada aspek *ability* yang diharapkan oleh hotel bintang empat di kota Yogyakarta dapat dilihat pada Tabel 25.

Tabel 25. Analisis Tenaga Kerja *Daily Worker* Pada Tabel *Ability*

No	Aspek	Nilai Saat Pertama Kerja	Nilai Minimum yang diharapkan	Prosentase dari nilai minimum
1	Kemampuan penalaran	68,7	75,1	88%
<b>Rerata nilai aspek <i>Ability</i></b>		<b>68,7</b>	<b>75,1</b>	<b>88%</b>

Rerata nilai tenaga kerja lulusan SMK *fresh graduate* untuk aspek *ability* adalah 68,7, masih kurang dari nilai minimum yang disyaratkan oleh industri, yaitu 75,1. Nilai prestasi kerja lulusan SMK *fresh graduate* adalah 68,7 masih kurang dari nilai yang diisyaratkan oleh industri, yaitu 75,1. Kemampuan penalaran lulusan SMK *fresh graduate* perlu diperbaiki mengingat kurangnya pelajaran di SMK yang kebanyakan masih dikerjakan oleh guru. Di SMK, ketika perhitungan *cost* untuk bahan praktik belum bisa memperkirakan secara benar. Berbeda ketika di industri, lulusan *fresh graduate* harus bisa memperkirakan bahan yang akan di *order* agar ketika ada pesanan tidak ada *stock* yang habis maupun *stock* yang masih tersedia.

e. Analisis Tenaga Kerja *Daily Worker* Pada Tabel *Work Activity*

Perbandingan antara nilai kompetensi *daily worker* lulusan SMK *fresh graduate* dan nilai kompetensi minimum pada aspek *work activity* yang diharapkan oleh hotel bintang empat di kota Yogyakarta dapat dilihat pada Tabel 26.

Tabel 26. Analisis Tenaga Kerja *Daily Worker* Pada Tabel *Work Activity*

No	Aspek	Nilai Saat Pertama Kerja	Nilai Minimum yang diharapkan	Prosentase dari nilai minimum
1	Kemampuan berkomunikasi	73,1	78,0	94%
<b>Rerata nilai aspek <i>Work Activity</i></b>		<b>68,8</b>	<b>78,0</b>	<b>88%</b>

Rerata nilai tenaga kerja lulusan SMK *fresh graduate* untuk aspek *work activity* adalah 68,8, masih kurang dari nilai minimum yang disyaratkan oleh industri, yaitu 78. Nilai prestasi kerja lulusan SMK *fresh graduate* adalah 73,1 masih kurang dari nilai yang diisyaratkan oleh industri, yaitu 78,0. Kemampuan berkomunikasi lulusan SMK *fresh graduate* masih perlu peningkatan. Komunikasi merupakan modal dan kunci sukses dalam pergaulan dan karier karena hanya dengan komunikasi sebuah hubungan baik dapat dibangun dan dibina. Oleh karena itu lulusan SMK diharapkan mempunyai komunikasi yang baik agar mampu membina hubungan yang sehat dimana saja, baik hubungan di lingkungan sosial maupun tempat industri.

f. Analisis Tenaga Kerja *Daily Worker* Pada Tabel *Work Styles*

Perbandingan antara nilai kompetensi *daily worker* lulusan SMK *fresh graduate* dan nilai kompetensi minimum pada aspek *work styles* yang diharapkan oleh hotel bintang empat di kota Yogyakarta dapat dilihat pada Tabel 27.

Tabel 27. Analisis Tenaga Kerja *Daily Worker* Pada Tabel *Work Styles*

No	Aspek	Nilai Saat Pertama Kerja	Nilai Minimum yang diharapkan	Prosentase dari nilai minimum
1	Pengendalian diri	68,8	74,9	92%
2	Adaptasi / fleksibilitas	66,1	73,6	90%
3	Ketekunan	69,2	76,2	91%
<b>Rerata nilai aspek <i>Work Styles</i></b>		<b>68,8</b>	<b>74,9</b>	<b>92%</b>

Rerata nilai tenaga kerja lulusan SMK *fresh graduate* untuk aspek *work styles* adalah 68,8, masih kurang dari nilai minimum yang disyaratkan oleh industri, yaitu 74,9. Nilai prestasi kerja lulusan SMK *fresh graduate* adalah 66,1 masih kurang dari nilai yang diisyaratkan oleh industri, yaitu 73,6. Lulusan SMK *fresh graduate* perlu beradaptasi, baik di tempat kerja maupun dengan rekan kerja. Beradaptasi digunakan sebagai sarana untuk berkomunikasi dan mengetahui tempat lulusan SMK bekerja. Jika hal ini bisa dilaksanakan maka akan membuat sistem kerja menjadi lancar dan terkendali.

Nilai prestasi kerja lulusan SMK *fresh graduate* adalah 69,2 masih kurang dari nilai yang diisyaratkan oleh industri, yaitu 76,2. Ketekunan merupakan sikap untuk bertahan ditengah tekanan dan kesulitan. Lulusan SMK harus bekerja



dengan tekun, karena ketekunan merupakan modal utama yang harus dimiliki. Tanpa ketekunan mustahil untuk lulusan SMK *fresh graduate* bisa meraih hasil yang baik, meskipun memiliki sumber daya yang melimpah.

f. Analisis Tenaga Kerja *Daily Worker* Pada Tabel *Work Value*

Perbandingan antara nilai kompetensi *daily worker* lulusan SMK *fresh graduate* dan nilai kompetensi minimum pada aspek *work value* yang diharapkan oleh hotel bintang empat di kota Yogyakarta dapat dilihat pada Tabel 28.

Tabel 28. Analisis Tenaga Kerja *Daily Worker* Pada Tabel *Work Value*

No	Aspek	Nilai Saat Pertama Kerja	Nilai Minimum yang diharapkan	Prosentase dari nilai minimum
1	Kemandirian	68,2	77,4	88%
<b>Rerata nilai aspek <i>Work Value</i></b>		<b>68,2</b>	<b>77,4</b>	<b>88%</b>

Rerata nilai tenaga kerja lulusan SMK *fresh graduate* untuk aspek *work value* adalah 68,8, masih kurang dari nilai minimum yang disyaratkan oleh industri, yaitu 77,4. Nilai prestasi kerja lulusan SMK *fresh graduate* adalah 68,2 masih kurang dari nilai yang diisyaratkan oleh industri, yaitu 77,4. Kemandirian merupakan aspek yang berkembang dalam diri setiap orang, yang bentuknya sangat beragam, pada setiap orang berbeda, tergantung pada proses perkembangan dan proses belajar yang dialami masing-masing lulusan SMK. Oleh karena itu lulusan SMK *fresh graduate* harus mempunyai sikap yang mandiri, agar di tempat industri mereka bisa bersaing

dengan senior dan tidak mudah menggantungkan tanggung jawab kepada orang lain.

### 3. *Waiter*

Saat seorang lulusan SMK *fresh graduate* bekerja sebagai *waiter* di hotel bintang empat di Yogyakarta, maka rerata nilai kompetensi yang diperoleh adalah 73,8 dan median 75,0. Adapun kategori nilai tersebut meliputi kategori tinggi sebanyak 1 orang (5%), kategori sedang sebanyak 19 orang (90%) dan kategori rendah sebanyak 1 orang (5%). Tabel kategorisasi dapat dilihat pada Tabel 29.

Tabel 29. Kategori Nilai *Waiter*

No	Kategori	Interval Nilai	Frekuensi	Prosentase
1	Tinggi	> 83,8	1	5%
2	Sedang	63,8 - 83,8	19	90%
3	Rendah	< 63,8	1	5%
<b>Total</b>			<b>21</b>	<b>100%</b>

Hotel bintang empat di kota Yogyakarta mengharapkan *waiter* lulusan SMK *fresh graduate* memiliki nilai kompetensi minimum tertentu pada beberapa aspek. Aspek penilaian ini meliputi *tools and technology, knowledge, skills, ability, work activity, interest, work styles*, dan *work value*. Perbandingan antara nilai kompetensi *waiter* lulusan SMK *fresh graduate* dan nilai kompetensi minimum yang diharapkan oleh hotel bintang empat di kota Yogyakarta dapat dilihat pada Tabel 30.

Tabel 30. Nilai Kompetensi *waiter* Lulusan SMK *Fresh Graduate*

No	Kompetensi	Nilai Saat Pertama Kerja	Nilai Minimum yang diharapkan	Prosentase dari nilai minimum
1	<i>Tools and Technology</i>	70,7	73,9	96%
2	<i>Knowledge</i>	73,3	76,1	96%
3	<i>Skills</i>	74,7	76,5	98%
4	<i>Ability</i>	75,3	77,5	97%
5	<i>Work Activity</i>	72,6	76,7	95%
6	<i>Interest</i>	74,8	75,6	99%
7	<i>Work Styles</i>	75,1	77,2	97%
8	<i>Work Value</i>	77,9	78,6	99%
<b>Nilai Aspek <i>Waiter</i></b>		<b>74,3</b>	<b>76,5</b>	<b>97%</b>

Kompetensi tenaga kerja pada bidang *waiter* meliputi beberapa aspek yaitu, *tools and technology*, *knowledge*, *skills*, *ability*, *work activity*, *interest*, *work styles*, dan *work value*. Tabel 30 menunjukkan bahwa nilai *waiter* ternyata masih lebih rendah dari nilai minimum yang diharapkan oleh hotel bintang empat di kota Yogyakarta. Nilai *waiter* pada bidang *work* ternyata mempunyai prosentase paling rendah yaitu sebesar 95% dari nilai minimum yang diharapkan. Hal ini berarti kompetensi *work activity* lulusan SMK *fresh graduate* masih jauh dari yang diharapkan oleh hotel bintang empat di kota Yogyakarta

a. Analisis Tenaga Kerja *Waiter* Pada Tabel *Tool and Technology*

Perbandingan antara nilai kompetensi *waiter* lulusan SMK *fresh graduate* dan nilai kompetensi minimum yang diharapkan pada aspek *tool and technology* di hotel bintang empat di kota Yogyakarta dapat dilihat pada Tabel 31.

Tabel 31. Analisis Tenaga Kerja *Waiter* Pada Aspek *Tool And Technology*

No	Aspek	Nilai Saat Pertama Kerja	Nilai Minimum yang diharapkan	Prosentase dari nilai minimum
1	<i>Commercial use cutlery</i>	69,6	73,3	95%
2	<i>Commercial use food slicer</i>	70,8	72,6	98%
3	Kemampuan membawa nampan	70,6	74,0	95%
4	Kemampuan membuka botol anggur	72,0	75,9	95%
<b>Rerata nilai aspek <i>Tool &amp; Technology</i></b>		<b>70,7</b>	<b>73,9</b>	<b>96%</b>

Rerata nilai tenaga kerja lulusan SMK *fresh graduate* untuk aspek *tool and technology* adalah 70,0, masih kurang dari nilai minimum yang diharapkan oleh industri, yaitu 73,9. Kemampuan membawa nampan untuk lulusan SMK *fresh graduate* perlu ditingkatkan lagi. Nilai prestasi kerja lulusan SMK *fresh graduate* adalah 70,6 masih kurang dari nilai yang diisyaratkan oleh industri, yaitu 74,0. Seorang *waiter* harus menguasai bagaimana cara membawa nampan yang benar, hal ini perlu dilatih mengingat berhubungan langsung dengan tamu. Oleh karena itu para lulusan SMK diwajibkan menambah jam belajar.

Mungkin lulusan SMK *fresh graduate* masih belum paham bagaimana cara membuka tutup botol *wine*. Nilai prestasi kerja lulusan SMK *fresh graduate* adalah 72,0 masih kurang dari nilai yang diisyaratkan oleh industri, yaitu 75,9. Salah satu cara agar mereka mengerti cara membuka tutup *wine* yaitu dengan berlatih dan belajar di tempat industri khususnya di bar yang ada minuman *wine* dan sejenisnya.

Cara itu mungkin lebih efektif mengingat di sekolah untuk fasilitas minuman *wine* dan sejenisnya masih kurang lengkap.

b. Analisis Tenaga Kerja *Waiter* Pada Tabel *Knowledge*

Perbandingan antara nilai kompetensi *waiter* lulusan SMK *fresh graduate* dan nilai kompetensi minimum aspek *knowledge* yang diharapkan oleh hotel bintang empat di kota Yogyakarta dapat dilihat pada Tabel 32.

Tabel 32. Analisis Tenaga Kerja *Waiter* Pada Tabel *Knowledge*

No	Aspek	Nilai Saat Pertama Kerja	Nilai Minimum yang diharapkan	Prosentase dari nilai minimum
1	Kemampuan pelayanan terhadap <i>customer</i>	75,1	75,6	99%
2	Kemampuan berbahasa Inggris	70,0	74,2	94%
3	Kemampuan mengikuti prosedur kesehatan, keselamatan dan keamanan di tempat kerja	75,0	78,3	96%
4	Kemampuan penjualan dan pemasaran	73,2	76,2	96%
<b>Rerata nilai aspek <i>Knowledge</i></b>		<b>73,3</b>	<b>76,1</b>	<b>96%</b>

Rerata nilai tenaga kerja lulusan SMK *fresh graduate* untuk aspek *knowledge* adalah 73,3, masih kurang dari nilai minimum yang disyaratkan oleh industri, yaitu 76,1. Kemampuan berbahasa Inggris lulusan SMK *fresh graduate* masih menjadi kendala dalam penggunaannya. Nilai prestasi kerja lulusan SMK *fresh graduate* adalah 70,0 masih kurang dari nilai yang diisyaratkan oleh industri, yaitu 74,2. Hal ini disebabkan oleh lulusan SMK yang bahasa Inggrisnya masih pasif sehingga sulit untuk melakukan percakapan kepada tamu asing. Oleh karena itu lulusan SMK

dituntut untuk lebih banyak belajar lagi agar bisa menguasai bahasa Inggris yang baik dan benar.

Nilai prestasi kerja lulusan SMK *fresh graduate* adalah 73,2 masih kurang dari nilai yang diisyaratkan oleh industri, yaitu 76,2. Kemampuan dalam bidang penjualan dan pemasaran lulusan SMK *fresh graduate* masih kurang dari nilai minimum yang diharapkan oleh industri. Hal ini dipengaruhi oleh jam pelajaran tata hinding yang masih kurang, untuk itu perlu penambahan jam agar lulusan SMK bisa menguasai bidang penjualan dan pemasaran ketika sudah terjun di dunia industri yang lebih mengutamakan pengalaman.

c. Analisis Tenaga Kerja *Waiter* Pada Tabel *Skills*

Perbandingan antara nilai kompetensi *chef* lulusan SMK *fresh graduate* dan nilai kompetensi minimum pada aspek *skills* yang diharapkan oleh hotel bintang empat di kota Yogyakarta dapat dilihat pada Tabel 33.

Tabel 33. Analisis Tenaga Kerja *Waiter* Pada Tabel *Skills*

No	Aspek	Nilai Saat Pertama Kerja	Nilai Minimum yang diharapkan	Prosentase dari nilai minimum
1	Kemampuan mendengarkan secara aktif	76,0	76,9	99%
2	Kemampuan berorientasi terhadap layanan	72,1	77,1	94%
3	Kemampuan bersosialisasi	76,6	78,0	98%
4	Kemampuan memulai percakapan dengan tamu	75,0	75,0	100%
5	Kemampuan berkoordinasi dengan staf lain	74,0	75,7	98%
<b>Rerata nilai aspek <i>Skills</i></b>		<b>74,7</b>	<b>76,5</b>	<b>98%</b>

Rerata nilai tenaga kerja lulusan SMK *fresh graduate* untuk aspek *skills* adalah 74,7, sudah hampir memenuhi dari nilai minimum yang disyaratkan oleh industri, yaitu 76,5. Kemampuan berorientasi terhadap layanan perlu peningkatan agar tamu merasa puas terhadap mutu pelayanan yang diberikan. Nilai prestasi kerja lulusan SMK *fresh graduate* adalah 72,1 masih kurang dari nilai yang diisyaratkan oleh industri, yaitu 77,1. Diharapkan para lulusan SMK mampu melakukan prosedur pelayanan yang baik terhadap semua tamu, karena pelayanan yang baik akan mendapatkan banyak kepercayaan dari pelanggan sehingga akan banyak mendatangkan pelanggan.

Nilai prestasi kerja lulusan SMK *fresh graduate* adalah 74,0 masih kurang dari nilai yang diisyaratkan oleh industri, yaitu 75,7. Kemampuan berkoordinasi dengan staf lain masih perlu adanya masukan dari para senior agar lulusan SMK *fresh graduate* mampu berkomunikasi dengan baik. Dengan komunikasi yang baik maka akan terciptanya kerjasama secara *team*, salah satunya menjaga koordinasi dengan staf senior maupun yang masih *junior*. Cara ini dapat meringankan beban kerja jika bisa terwujud dan terlaksana.

Kemampuan bersosialisasi merupakan kemampuan berperilaku yang sesuai dengan tuntutan sosial yang mampu berkomunikasi serta dapat bersosialisasi pada setiap lingkungan seseorang berada dan dapat menghasilkan sesuatu yang dapat bermanfaat bagi orang disekitar. Nilai prestasi kerja lulusan SMK *fresh graduate* adalah 76,6 masih kurang dari nilai yang diisyaratkan oleh industri, yaitu 78,0.

Lulusan SMK *fresh graduate* diharapkan mampu bersosialisasi dengan baik agar ketika bekerja di hotel mereka dapat cepat beradaptasi.

d. Analisis Tenaga Kerja Waiter Pada Tabel *Ability*

Perbandingan antara nilai kompetensi *waiter* lulusan SMK *fresh graduate* dan nilai kompetensi minimum pada aspek *ability* yang diharapkan oleh hotel bintang empat di kota Yogyakarta dapat dilihat pada Tabel 34.

Tabel 34. Analisis Tenaga Kerja *Waiter* Pada Tabel *Ability*

No	Aspek	Nilai Saat Pertama Kerja	Nilai Minimum yang diharapkan	Prosentase dari nilai minimum
1	Kemampuan memahami komunikasi lisan	76,8	77,1	100%
2	Kemampuan berbicara dengan jelas	74,7	75,8	98%
3	Stamina	79,0	80,0	99%
4	Kemampuan mendapatkan informasi	70,7	77,1	92%
<b>Rerata nilai aspek <i>Ability</i></b>		<b>75,3</b>	<b>77,5</b>	<b>97%</b>

Rerata nilai tenaga kerja lulusan SMK *fresh graduate* untuk aspek *ability* adalah 75,3, masih kurang dari nilai minimum yang disyaratkan oleh industri, yaitu 77,5. Nilai prestasi kerja lulusan SMK *fresh graduate* adalah 70,7 masih kurang dari nilai yang diisyaratkan oleh industri, yaitu 77,1. Kemampuan mendapatkan informasi lulusan SMK *fresh graduate* perlu adanya pendampingan dari guru, agar lulusan SMK dapat menerima informasi yang sesuai dengan apa yang mereka butuhkan. Hal ini akan menjadikan lulusan SMK untuk dapat mengaplikasikan informasi yang mereka



terima dengan baik dan bisa digunakan untuk bekal mereka bekerja di dunia industri.

Nilai prestasi kerja lulusan SMK *fresh graduate* adalah 74,7 masih kurang dari nilai yang diisyaratkan oleh industri, yaitu 75,8. Kemampuan berbicara dengan jelas lulusan SMK *fresh graduate* masih kurang dari nilai minimum yang disyaratkan oleh industri. Hal ini dipengaruhi oleh istilah-istilah asing yang susah untuk diucapkan oleh lulusan SMK, untuk kedepannya diharapkan agar lebih baik dan jelas dalam pengucapannya sehingga tamu dapat mengerti ketika lulusan SMK menjelaskan menu atau yang lain yang berhubungan dengan pelanggan.

e. Analisis Tenaga Kerja *Waiter* Pada Tabel *Work Activity*

Perbandingan antara nilai kompetensi *waiter* lulusan SMK *fresh graduate* dan nilai kompetensi minimum pada aspek *work activity* yang diharapkan oleh hotel bintang empat di kota Yogyakarta dapat dilihat pada Tabel 35.

Tabel 35. Analisis Tenaga Kerja *Waiter* Pada Tabel *Work Activity*

No	Aspek	Nilai Saat Pertama Kerja	Nilai Minimum yang diharapkan	Prosentase dari nilai minimum
1	Kemampuan mempromosikan produk dan jasa kepada pelanggan	72,7	76,9	95%
2	Kemampuan berkomunikasi dengan <i>supervisor</i> , rekan kerja , atau bawahan	72,3	76,7	94%
3	Minat wirausaha	72,9	76,5	95%
<b>Rerata nilai aspek <i>Work Activity</i></b>		<b>72,6</b>	<b>76,7</b>	<b>95%</b>

Rerata nilai tenaga kerja lulusan SMK *fresh graduate* untuk aspek *work activity* adalah 72,6, masih kurang dari nilai minimum yang disyaratkan oleh industri, yaitu 76,7. Nilai prestasi kerja lulusan SMK *fresh graduate* adalah 72,3 masih kurang dari nilai yang diisyaratkan oleh industri, yaitu 76,7. Kemampuan lulusan SMK *fresh graduate* dalam berkomunikasi dengan *supervisor*, rekan kerja, atau bawahan masih perlu dibenahi mengingat mereka masih kurang berpengalaman dalam hal ini. Interaksi lulusan SMK hanya sebatas kepada teman sebaya dan guru sehingga hal ini menyebabkan rasa canggung ketika berkomunikasi di tempat industri. Berkomunikasi sangat penting, karena dengan komunikasi yang baik maka akan tercipta suasana yang lebih hangat dan kondusif.

f. Analisis Tenaga Kerja *Waiter* Pada Tabel *Interest*

Perbandingan antara nilai kompetensi *waiter* lulusan SMK *fresh graduate* dan nilai kompetensi minimum pada aspek *interest* yang diharapkan oleh hotel bintang empat di kota Yogyakarta dapat dilihat pada Tabel 36.

Tabel 36. Analisis Tenaga Kerja *Waiter* Pada Tabel *Interest*

No	Aspek	Nilai Saat Pertama Kerja	Nilai Minimum yang diharapkan	Prosentase dari nilai minimum
1	Kemampuan pengendalian diri	74,8	75,6	99%
<b>Rerata nilai aspek <i>Interest</i></b>		<b>74,8</b>	<b>75,6</b>	<b>99%</b>

Rerata nilai tenaga kerja lulusan SMK *fresh graduate* untuk aspek *interest* adalah 74,8, masih kurang dari nilai minimum yang disyaratkan oleh industri, yaitu

75,6. Nilai prestasi kerja lulusan SMK *fresh graduate* adalah 74,8 masih kurang dari nilai yang diisyaratkan oleh industri, yaitu 75,6. Kemampuan pengendalian lulusan SMK *fresh graduate* masih di bawah rata-rata. Lulusan SMK harus mempunyai pengendalian diri yang baik agar dapat memahami benar konsekuensi akibat tindakan yang akan mereka lakukan. Pengendalian diri merupakan keseluruhan dari proses yang membentuk diri individu yang mencakup perilaku, maka dari itu lulusan SMK harus bisa mengendalikan dirinya ketika ada suatu masalah yang berhubungan dengan kegiatan pelayanan kepada konsumen.

g. Analisis Tenaga Kerja *Waiter* Pada Tabel *Work Styles*

Perbandingan antara nilai kompetensi *waiter* lulusan SMK *fresh graduate* dan nilai kompetensi minimum pada aspek *work styles* yang diharapkan oleh hotel bintang empat di kota Yogyakarta dapat dilihat pada Tabel 37.

Tabel 37. Analisis Tenaga Kerja *Waiter* Pada Tabel *Work Styles*

No	Aspek	Nilai Saat Pertama Kerja	Nilai Minimum yang diharapkan	Prosentase dari nilai minimum
1	Kemampuan adaptasi/fleksibilitas	72,6	76,2	95%
2	Ketekunan	77,6	78,2	99%
<b>Rerata nilai aspek <i>Work Styles</i></b>		<b>75,1</b>	<b>77,2</b>	<b>97%</b>

Rerata nilai tenaga kerja lulusan SMK *fresh graduate* untuk aspek *work styles* adalah 75,1, masih kurang dari nilai minimum yang disyaratkan oleh industri, yaitu

77,1. Nilai prestasi kerja lulusan SMK *fresh graduate* adalah 72,6 masih kurang dari nilai yang diisyaratkan oleh industri, yaitu 76,2. Lulusan SMK *fresh graduate* perlu beradaptasi, baik di tempat kerja maupun dengan rekan kerja. Beradaptasi digunakan sebagai sarana untuk berkomunikasi dan mengetahui tempat lulusan SMK bekerja. Oleh karena itu, dikarenakan kemampuan dalam beradaptasi yang dimiliki oleh setiap lulusan SMK tidaklah sama maka diharapkan lulusan SMK *fresh graduate* mampu dengan cepat beradaptasi di lingkungan tempat kerja yang baru.

#### h. Analisis Tenaga Kerja *Waiter* Pada Tabel *Work Value*

Perbandingan antara nilai kompetensi *waiter* lulusan SMK *fresh graduate* dan nilai kompetensi minimum pada aspek *work value* yang diharapkan oleh hotel bintang empat di kota Yogyakarta dapat dilihat pada Tabel 38.

Tabel 38. Analisis Tenaga Kerja *Waiter* Pada Tabel *Work Value*

No	Aspek	Nilai Saat Pertama Kerja	Nilai Minimum yang diharapkan	Prosentase dari nilai minimum
1	Kemandirian	77,9	78,6	99%
<b>Rerata nilai aspek <i>Work Value</i></b>		<b>77,9</b>	<b>78,6</b>	<b>99%</b>

Rerata nilai tenaga kerja lulusan SMK *fresh graduate* untuk aspek *work value* adalah 77,9, masih kurang dari nilai minimum yang disyaratkan oleh industri, yaitu 78,6. Nilai prestasi kerja lulusan SMK *fresh graduate* adalah 77,9 masih kurang dari nilai yang diisyaratkan oleh industri, yaitu 78,6. Lulusan SMK *fresh graduate* masih kurang mandiri ketika mereka dihadapkan pada suatu pekerjaan. Lulusan SMK harus

mempunyai sikap kemandirian karena dengan mandiri lulusan SMK akan dapat menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapinya, serta bertanggung jawab terhadap segala keputusan yang telah diambilnya melalui berbagai pertimbangan yang matang.

## **B. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kebutuhan tenaga kerja lulusan SMK *fresh graduate* di hotel bintang empat kota Yogyakarta. Total jumlah tenaga kerja lulusan SMK yang dinilai adalah sebanyak 54 tenaga kerja.

### **1. KEBUTUHAN TENAGA KERJA LULUSAN SMK *FRESH GRADUATE* DI HOTEL BINTANG EMPAT KOTA YOGYAKARTA**

Penelitian ini mempelajari analisis kebutuhan tenaga kerja lulusan SMK *fresh graduate*. Berdasarkan data yang diperoleh dari *Manager Human Resources* (HRD) hotel bintang empat kota Yogyakarta, yang meliputi tenaga kerja lulusan SMK *fresh graduate* di bidang *chef*, *daily worker*, dan *waiter*.

Data yang diambil pada penelitian ini adalah data yang berkaitan dengan tenaga kerja lulusan SMK *fresh graduate*, lulusan SMK dengan pengalaman kerja, lulusan D3 *fresh graduate* dan lulusan D3 dengan pengalaman kerja di hotel bintang empat kota Yogyakarta.

Kebutuhan tenaga kerja di hotel bintang empat kota Yogyakarta diisi oleh lebih banyak lulusan D3 yang berpengalaman, yaitu untuk posisi *chef* D3

berpengalaman sebanyak 34%, SMK *fresh graduate* sebanyak 29%, D3 *fresh graduate* sebanyak 20% dan SMK berpengalaman sebanyak 17%. Posisi *daily worker* D3 berpengalaman sebanyak 35%, SMK *fresh graduate* sebanyak 27%, D3 *fresh graduate* sebanyak 23% dan SMK berpengalaman sebanyak 15%. Posisi *waiter* D3 berpengalaman sebanyak 32%, SMK berpengalaman sebanyak 29%, SMK *fresh graduate* sebanyak 22% dan D3 *fresh graduate* sebanyak 17%.

Kebutuhan tenaga kerja di hotel bintang empat kota Yogyakarta untuk lulusan SMK *fresh graduate* ternyata masih sedikit dibandingkan tenaga kerja lulusan D3. Kendala dalam menggunakan tenaga kerja lulusan SMK *fresh graduate* posisi *chef* yaitu masih belum menerapkan secara optimal mengenai teknik pemotongan sayuran dan buah-buahan pada praktik oleh karena itu masih perlu ditambah jam pratikumnya. Kemampuan menggunakan alat pengiris masih kurang, ini dikarenakan alat-alat praktik yang masih belum lengkap seperti di tempat industri. Kendala dalam menggunakan tenaga kerja lulusan SMK *fresh graduate* posisi *daily worker* yaitu kemampuan berkomunikasi lulusan SMK *fresh graduate* masih perlu peningkatan. Komunikasi merupakan modal dan kunci sukses dalam pergaulan dan karier karena hanya dengan komunikasi sebuah hubungan baik dapat dibangun dan dibina. Sedangkan kendala dalam menggunakan tenaga kerja lulusan SMK *fresh graduate* posisi *waiter* yaitu kemampuan dalam berkomunikasi dengan *supervisor*, rekan kerja, atau bawahan masih perlu dibenahi mengingat mereka masih kurang berpengalaman dalam hal ini. Interaksi lulusan SMK hanya sebatas kepada teman sebaya dan guru sehingga hal ini menyebabkan rasa canggung ketika berkomunikasi

di tempat industri. Lulusan SMK *fresh graduate* sebaiknya lebih mempersiapkan berbagai hal sebelum terjun ke dunia industri, yaitu dengan cara lebih menguasai bidang ilmu, mengenali potensi maupun kelemahan yang dimiliki serta membekali diri dengan keterampilan.

## **2. KOMPETENSI TENAGA KERJA LULUSAN *FRESH GRADUATE* SMK DI HOTEL BINTANG EMPAT DI KOTA YOGYAKARTA**

Kompetensi adalah suatu kapasitas seseorang yang mencakup pengetahuan, keterampilan, kepribadian, pengalaman untuk memahami dan menemukan pemecahan masalah yang tepat dengan waktu yang terbatas. *Fresh graduate* adalah sebuah status yang pasti disandang para lulusan yang baru selesai menempuh jenjang pendidikan di sekolah dan belum memiliki pengalaman kerja formal dalam batasan waktu maksimal hingga 1 tahun.

Kompetensi ini meliputi kompetensi *chef*, *daily worker*, dan *waiter*. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui kompetensi lulusan SMK *fresh graduate* di hotel bintang empat kota Yogyakarta.

### **a. *Chef***

Nilai kompetensi lulusan SMK *fresh graduate* yang bekerja sebagai *chef* di hotel bintang 4 kota Yogyakarta adalah rerata 71,8 dan median 72,0. Adapun kategori nilai tersebut meliputi kategori tinggi sebanyak 0 orang (0%), kategori sedang sebanyak 11 orang (100%) dan kategori rendah sebanyak 0 orang (0 %).

Kompetensi tenaga kerja pada bidang *chef* meliputi beberapa aspek yaitu, *tools and technology, knowledge, skills, ability, work activity, interest, work styles,* dan *work value*. Nilai lulusan SMK *fresh graduate* masih lebih rendah dari nilai minimum yang diharapkan oleh hotel bintang empat di kota Yogyakarta. Nilai *chef* pada bidang *tools and technology* ternyata mempunyai prosentase paling rendah yaitu sebesar 90% dari nilai minimum yang diharapkan. Hal ini berarti kompetensi *tools and technology* lulusan SMK *fresh graduate* masih jauh dari yang diharapkan oleh hotel bintang empat di kota Yogyakarta. Kendala dalam menggunakan tenaga kerja lulusan SMK *fresh graduate* posisi *chef* yaitu masih belum menerapkan secara optimal mengenai teknik pemotongan sayuran dan buah-buahan pada praktik oleh karena itu masih perlu ditambah jam pratikumnya. Kemampuan menggunakan alat pengiris masih kurang, ini dikarenakan alat-alat praktik yang masih belum lengkap seperti di tempat industri

Lulusan SMK *fresh graduate* harus mempunyai kepercayaan diri yang tinggi terhadap kemampuannya untuk dapat menyelesaikan tugas dengan baik, hendaknya lulusan SMK *fresh graduate* untuk terus meningkatkan kualitasnya kemampuan mereka. Pada para lulusan SMK *fresh graduate* juga sebaiknya lebih mempersiapkan berbagai hal sebelum terjun ke dunia industri, yaitu dengan cara lebih menguasai bidang ilmu, mengenali potensi maupun kelemahan yang dimiliki serta membekali diri dengan keterampilan tambahan antara lain dengan mengikuti kursus bahasa Inggris dan komputer agar mereka memiliki keyakinan diri mampu bersaing dengan para tenaga kerja lainnya



b. *Daily Worker*

Nilai kompetensi yang diperoleh lulusan SMK *fresh graduate* yang bekerja sebagai *daily worker* di hotel bintang 4 kota Yogyakarta, adalah rerata 68,4 dan median 68,0. Adapun kategori nilai tersebut meliputi kategori tinggi sebanyak 1 orang (5%), kategori sedang sebanyak 19 orang (95%) dan kategori rendah sebanyak 0 orang (0%).

Hotel bintang 4 di kota Yogyakarta mengharapkan *daily worker* lulusan SMK *fresh graduate* memiliki nilai kompetensi minimum tertentu pada beberapa aspek. Aspek penilaian ini meliputi *tools and technology, knowledge, skills, ability, work activity, work styles, dan work value*. Nilai *daily worker* ternyata masih lebih rendah dari nilai minimum yang diharapkan oleh hotel bintang empat di kota Yogyakarta. Nilai *daily worker* pada bidang *work activity* dan *work value* ternyata mempunyai prosentase paling rendah yaitu sebesar 88% dan 88% dari nilai minimum yang diharapkan. Hal ini berarti kompetensi *work activity dan work value* lulusan SMK *fresh graduate* masih jauh dari yang diharapkan oleh hotel bintang empat di kota Yogyakarta. Kendala dalam menggunakan tenaga kerja lulusan SMK *fresh graduate* untuk posisi *daily worker* yaitu kemampuan berkomunikasi yang masih kurang dari nilai yang diharapkan oleh industri. Kemampuan berkomunikasi lulusan SMK *fresh graduate* masih perlu peningkatan. Komunikasi merupakan modal dan kunci sukses dalam pergaulan dan karier karena hanya dengan komunikasi sebuah hubungan baik dapat dibangun dan dibina.

c. *Waiter*

Nilai kompetensi yang diperoleh lulusan SMK *fresh graduate* yang bekerja sebagai *waiter* di hotel bintang empat kota Yogyakarta, adalah rerata nilai yang diperoleh adalah 68,4 dan median 68,0. Adapun kategori nilai tersebut meliputi kategori tinggi sebanyak 1 orang (5%), kategori sedang sebanyak 19 orang (95%) dan kategori rendah sebanyak 0 orang (0%).

Kompetensi tenaga kerja pada bidang *waiter* lulusan SMK *fresh graduate* memiliki nilai kompetensi minimum tertentu pada beberapa aspek. Aspek penilaian ini meliputi *tools and technology, knowledge, skills, ability, work activity, interest, work styles*, dan *work value*. Nilai *waiter* ternyata masih lebih rendah dari nilai minimum yang diharapkan oleh hotel bintang empat di kota Yogyakarta. Nilai *waiter* pada bidang *work activity* ternyata mempunyai prosentase paling rendah yaitu sebesar 95% dari nilai minimum yang diharapkan. Hal ini berarti kompetensi *work activity* lulusan SMK *fresh graduate* masih jauh dari yang diharapkan oleh hotel bintang empat di kota Yogyakarta

Lulusan SMK *fresh graduate* harus menjaga sikap, pembawaan dan tingkah lakunya sebagai seorang karyawan khususnya bagi para *waiter*. Harus selalu dalam keadaan siap sedia dalam menyediakan pelayanan. Lulusan SMK *fresh graduate* diharapkan selalu dalam keadaan rapi dengan sesekali mengontrol penampilan dan pembawaan diri. Seorang *waiter* harus selalu bersikap ramah terhadap setiap tamu yang datang. Penampilan dengan selalu tersenyum dalam keadaan bagaimana juga

akan membawa arti yang sangat banyak bagi diri sendiri, bagi tamu yang datang, relasi, pimpinan, dan rekan kerja. Lulusan SMK *fresh graduate* harus mempunyai rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kebutuhan tenaga kerja di hotel bintang empat kota Yogyakarta diisi oleh lebih banyak lulusan D3 yang berpengalaman, yaitu untuk posisi *chef* D3 berpengalaman sebanyak 34%, SMK *fresh graduate* sebanyak 29%, D3 *fresh graduate* sebanyak 20% dan SMK berpengalaman sebanyak 17%. Posisi *daily worker* D3 berpengalaman sebanyak 35%, SMK *fresh graduate* sebanyak 27%, D3 *fresh graduate* sebanyak 23% dan SMK berpengalaman sebanyak 15%. Posisi *waiter* D3 berpengalaman sebanyak 32%, SMK berpengalaman sebanyak 29%, SMK *fresh graduate* sebanyak 22% dan D3 *fresh graduate* sebanyak 17%.
2. Kompetensi tenaga kerja lulusan SMK *fresh graduate* jurusan Tata Boga untuk bekerja pada bidang *food and beverage* di hotel bintang empat kota Yogyakarta masih belum sesuai dengan kompetensi yang diharapkan. Nilai *chef* pada bidang *tools and technology* ternyata mempunyai prosentase paling rendah yaitu sebesar 90% dari nilai minimum yang diharapkan. Nilai *daily worker* pada bidang *work activity* dan *work value* ternyata mempunyai prosentase paling rendah yaitu sebesar 88% dan 88% dari nilai minimum yang diharapkan. Nilai *waiter* pada bidang *work activity* ternyata mempunyai

prosentase paling rendah yaitu sebesar 95% dari nilai minimum yang diharapkan.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, maka ada beberapa pandangan peneliti yang sekiranya dapat diangkat sebagai saran-saran untuk SMK Tata Boga, dan siswa sebagai berikut:

1. SMK Tata Boga hendaknya menambah jam praktik supaya siswa mempunyai kompetensi sesuai yang diharapkan hotel bintang empat di kota Yogyakarta.
2. Siswa hendaknya mengambil kursus atau pelatihan diluar jam sekolah, supaya dapat meningkatkan kompetensi sehingga mampu bersaing di dunia kerja khususnya hotel.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Furchan. (2004). Pengantar Penelitian Dalam Pendidikan. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Anderson, Fornel dan Lehmann. (1994). Consumer Satisfaction, Market Share and Profitability Finding from Sweden. New York: Journal of Marketing.
- Bacan & Nuriyah. (2010). Gambaran Persepsi Mahasiswa Fresh Graduate Universitas Indonesia Terhadap Kuliah Atau Bekerja Di Luar Negeri. Jurnal Humaniora: Vol. 1. 91-99.
- Badan Pusat Statistik Indonesia. (2004). Survey Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS). Jakarta.
- Departemen Pendidikan Nasional. (2003). Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional. Jakarta: Depdiknas.
- Departemen Pendidikan Nasional. (2005). Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005, tentang Standar Nasional Pendidikan. Jakarta: Depdiknas.
- Dinas Pariwisata Kota Yogyakarta. (2015). Daftar Nama Hotel Bintang yang Bersertifikasi di Daerah Istimewa Yogyakarta. Yogyakarta: Dinas Pariwisata Kota Yogyakarta.
- Goodman, J. Raymond. (2002). Food and Beverage Service Management. Jakarta: Erlangga.
- Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Republik Indonesia. (2002). Rencana Strategis Direktorat Jenderal Pengembangan Destinasi Pariwisata 2012-2014. Jakarta: Direktorat Jenderal Pengembangan Destinasi Pariwisata Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Republik Indonesia
- Kerlinger, F.N. (1973). Founding Of Behavior Research, Holt. Rinchart and Winston Inc. New York.
- Lexy J. Moleong. (1988). Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Lincoln, Y.S, & Guba, E.G. (1985). Naturalistic Inquiry. Hill: Sage Publication.
- Marpaung, H. (2002). Pengetahuan Kepariwisata. Bandung: Alfabeta.
- Mulyatiningsih, Endang. (2011). Riset Terapan. Yogyakarta: UNY Press.
- Purwanto, Ngalm. (2008). Prinsip-Prinsip dan Teknik Evaluasi Pengajaran. Bandung: Remaja Rosdakarya

- Schippers, Uwe, dkk. (1994). Pendidikan Kejuruan di Indonesia. Bandung: Angkasa.
- Seels, B.B. dan Glasgow, Z. (1990). Exercises in Intructionals Design. Columbus: Merril Publishing Company.
- Soekresno dan I.N.R Pendit. (1996). Pramusaji Food and Beverage Service. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono. (2001). Statistika untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. (2002). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sulistiyono, Agus. (2002). Seri Manajemen Usaha Jasa Sarana Pariwisata dan Akomodasi. Bandung: Alfabeta.
- Susilo Martoyo. (1996). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Tarmoezi, Trizno. (2000). Hotel Front Office. Jakarta: Kesaint Blanc.
- Tim Penyusun. (2013). Pedoman Penyusunan Tugas Akhir Skripsi. Yogyakarta: UNY.
- Tjiptoherijanto, Priyono Yasin; Bakir Hasan; dan Djunaedi Hadisumarto. (2000). Sumberdaya Manusia, Kesempatan Kerja, dan Pembangunan Ekonomi. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Wijaya, Toni. (2009). Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003. Tentang Ketenagakerjaan. Jakarta: BP Restindo Mediatama.
- Peraturan Pemerintah Nomor 52 Tahun tentang Sertifikasi Usaha di Bidang Pariwisata
- Peraturan Menteri Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Nomor PM 53/HM.001/MPEK/2013 tentang Standar Usaha Hotel.
- Chefs and Head Cooks. (2016). <http://www.onetonline.org/link/summary/35-1011.00>. Diakses tanggal 11 Januari 2016, Jam 20.23 WIB.
- Waiters and Waitresses. (2016). <http://www.onetonline.org/link/summary/35-3031.00>. Diakses tanggal 20 Februari 2016, Jam 14.00 WIB.

Kisi-kisi Instrumen Penelitian  
Kebutuhan tenaga kerja *Fresh Graduate* lulusan SMK Tata Boga pada bidang *Food And Beverage* posisi *Chef*

Sub Variabel	Indikator	Nomor Soal
1. Kompetensi <i>chef</i>	1. <i>Tool &amp; technology</i> - <i>Commercial use cutlery</i> - <i>Commercial use food slicer</i> - <i>Commercial use graters</i> - <i>Commercial use ranges</i> - <i>Analytical software food software</i> - <i>Recipe &amp; menu software</i> - <i>Nutrition analysis software</i>	1 2 3 4 5 6 7
	2. <i>Knowledge</i> - <i>Food Production</i> - <i>Production and processing</i> - <i>Customer and personal service</i> - <i>Education and training</i> - <i>Administration and management</i> - <i>English language</i> - <i>Public safety and security</i>	8 9 10 11 12 13 14
	3. <i>Skills</i> - <i>Speaking</i> - <i>Management of personnel resources</i> - <i>Social perceptiveness</i> - <i>Time management</i> - <i>Active listening</i> - <i>Critical thinking</i> - <i>Judgment and decision making</i>	15 16 17 18 19 20 21
	4. <i>Ability</i> - <i>Oral expression</i> - <i>Deductive reasoning</i> - <i>Information ordering</i>	22 23 24
	5. <i>Work Activity</i> - <i>Training and teaching others</i> - <i>Thinking creatively</i> - <i>Making decisions</i> - <i>Communicating</i> - <i>Organizing</i> - <i>Planning and prioritizing</i>	25 26 27 28 29 30



<b>Sub Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Nomor Soal</b>
	6. <i>Interest</i> - <i>Enterprising</i>	31
	7. <i>Work Styles</i> - <i>Leadership</i>	32
	- <i>Self Control</i>	33
	- <i>Adaptability/flexibility</i>	34
	- <i>Persistence</i>	35
	8. <i>Work Value</i> - <i>Independence</i>	36
	- <i>Achievement</i>	37

Kisi-Kisi Instrumen Penelitian  
Kebutuhan tenaga kerja *Fresh Graduate* lulusan SMK Tata Boga pada bidang *Food And Beverage* posisi *Daily Worker*

<b>Sub Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Nomor Soal</b>
2. Kompetensi <i>Daily Worker</i>	1. <i>Tool &amp; Technology</i> - <i>Commercial use cutlery</i> - <i>Commercial use food slicer</i> - <i>Commercial use graters</i> - <i>Commercial use ranges</i>	1 2 3 4
	2. <i>Knowledge</i> - <i>Food production</i> - <i>Production and processing</i> - <i>Customer and personal service</i> - <i>Public safety and security</i>	5 6 7 8
	3. <i>Skills</i> - <i>Speaking</i> - <i>Time management</i> - <i>Active listening</i>	9 10 11
	4. <i>Ability</i> - <i>Deductive reasoning</i>	12
	5. <i>Work Activity</i> - <i>Communicating</i>	13
	6. <i>Work Styles</i> - <i>Self control</i> - <i>Adaptability / flexibility</i> - <i>Persistence</i>	14 15 16
	7. <i>Work Value</i> - <i>Independence</i>	17

Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

Kebutuhan tenaga kerja *Fresh Graduate* lulusan SMK Tata Boga pada bidang *Food And Beverage Service* posisi *Waiter*

Sub Variabel	Indikator	Nomor Soal
Kompetensi <i>Waiter</i>	1. <i>Tool &amp; technology</i> - <i>Commercial use cutlery</i> - <i>Commercial use food slicer</i> - Cara membawa nampan ( <i>tray</i> ) - <i>Wine bottle opener</i>	1 2 3 4
	2. <i>Knowledge</i> - <i>Customer and personal service</i> - <i>English language</i> - <i>Public safety and security</i> - <i>Sales and marketing</i>	5 6 7 8
	3. <i>Skills</i> - <i>Active listening</i> - <i>Service orientation</i> - <i>Social perceptiveness</i> - <i>Speaking</i> - <i>Coordination</i>	9 10 11 12 13
	4. <i>Abilty</i> - <i>Oral comprehension</i> - <i>Speech clarity</i> - <i>Stamina</i>	14 15 16
	5. <i>Work Activity</i> - <i>Getting information</i> - <i>Selling or influencing others</i> - <i>Communicating with supervisors, peers, or subordinates</i>	17 18 19
	6. <i>Interest</i> - <i>Enterprising</i>	20
	7. <i>Work Styles</i> - <i>Self control</i> - <i>Adaptability/flexibility</i> - <i>Persistence</i>	21 22 23
	8. <i>Work Value</i> - <i>Independence</i>	24

Pertanyaan Terbuka :

1. Berapa besar kompensasi yang akan diberikan bagi tenaga kerja lulusan *fresh graduate* lulusan SMK Tata Boga yang akan melakukan pekerjaan pada bidang *food and beverage*?

Jawab:.....  
.....

2. Bagaimana mengukur performa dari tenaga kerja *fresh graduate* lulusan SMK Tata Boga untuk dapat melakukan pekerjaan di bidang tersebut?

Jawab:.....  
.....

3. Bagaimana dan apa yang perlu dilatihkan kepada tenaga kerja *fresh graduate* yang ada?

Jawab:.....  
.....

4. Bagaimana meningkatkan kompetensi lulusan *fresh graduate* SMK Tata Boga untuk dapat bersaing?

Jawab:.....  
.....

5. Apakah ada *training* khusus untuk *lulusan fresh graduate* SMK Tata Boga?

Jawab:.....  
.....

6. Apa masukan-masukan bagi lulusan *fresh graduate* lulusan SMK Tata Boga untuk kedepannya?

Jawab:.....  
.....  
.....

## **A. ANGKET PENILAIAN KOMPETENSI CHEF LULUSAN FRESH GRADUATE SMK JURUSAN TATA BOGA**

Bersama ini saya meminta kesediaan Anda untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang Anda berikan merupakan bantuan yang sangat berarti bagi saya dalam menyelesaikan penelitian ini. Atas bantuan dan perhatian Anda, saya mengucapkan terima kasih.

Angket ini bertujuan untuk mengetahui nilai *chef* lulusan *fresh graduate* ketika **pertama kali bekerja** di hotel ini.

*Fresh graduate* adalah sebuah status yang pasti disandang para lulusan yang baru selesai menempuh jenjang pendidikan di sekolah dan belum memiliki pengalaman kerja formal dalam batasan waktu maksimal hingga 1 tahun.

- I. Petunjuk Pengisian Angket  
Berikanlah skor dari setiap pernyataan berikut ini sesuai dengan kondisi yang sebenarnya, dengan cara memberi nilai 1-100 pada kolom yang sudah disediakan.
- II. IDENTITAS RESPONDEN  
Nama ( Penilai ) :  
Posisi :  
Nama *Chef* ( yang dinilai ) :  
Status Pekerjaan :  
Umur :

No	Indikator	Nilai minimum yang diharapkan	Nilai Chef saat pertama kali bekerja
1.	Kemampuan menggunakan alat pemotong ( pisau / gunting )		
2.	Kemampuan menggunakan alat pengiris ( <i>meat / bread</i> )		
3.	Kemampuan menggunakan alat parutan		
4.	Kemampuan mengoperasikan kompor		
5.	Kemampuan menggunakan <i>software</i> Microsoft Words		
6.	Kemampuan menyusun resep & menu		
7.	Kemampuan menggunakan <i>software</i> Microsoft Excel		
8.	Kemampuan produksi makanan		
9.	Kemampuan tehnik pengolahan		
10.	Kemampuan pelayanan terhadap <i>customer</i>		
11.	Kemampuan pendidikan dan pelatihan		
12.	Kemampuan administrasi dan manajemen		
13.	Kemampuan berbahasa Inggris		
14.	Kemampuan mengikuti prosedur kesehatan, keselamatan dan keamanan di tempat kerja		
15.	Kemampuan berbicara		

<b>No</b>	<b>Indikator</b>	<b>Nilai minimum yang diharapkan</b>	<b>Nilai Chef saat pertama kali bekerja</b>
16.	Kemampuan mengelola sanitasi <i>hygiene</i>		
17.	Kemampuan sosialisasi		
18.	Kemampuan manajemen waktu		
19.	Kemampuan mendengarkan		
20.	Kemampuan berpikir kritis		
21.	Kemampuan melakukan penilaian		
22.	Kemampuan ekspresi secara lisan		
23.	Kemampuan penalaran		
24.	Kemampuan menerima informasi		
25.	Kemampuan melatih dan mengajar orang lain		
26.	Kemampuan berpikir kreatif		
27.	Kemampuan membuat keputusan		
28.	Kemampuan berkomunikasi		
29.	Kemampuan berorganisasi		
30.	Kemampuan merencanakan dan memprioritaskan		
31.	Minat wirausaha		
32.	Kepemimpinan		
33.	Pengendalian diri		
34.	Adaptasi / fleksibilitas		
35.	Ketekunan		
36.	Kemandirian		
37.	Prestasi kerja		

## **B. ANGKET PENILAIAN KOMPETENSI DAILY WORKER TETAP LULUSAN FRESH GRADUATE SMK JURUSAN TATA BOGA**

Bersama ini saya meminta kesediaan Anda untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang Anda berikan merupakan bantuan yang sangat berarti bagi saya dalam menyelesaikan penelitian ini. Atas bantuan dan perhatian Anda, saya mengucapkan terima kasih.

Angket ini bertujuan untuk mengetahui nilai *daily worker* lulusan *fresh graduate* ketika **pertama kali bekerja** di hotel ini. *Fresh graduate* adalah sebuah status yang pasti disandang para lulusan yang baru selesai menempuh jenjang pendidikan di sekolah dan belum memiliki pengalaman kerja formal dalam batasan waktu maksimal hingga 1 tahun.

### **I. Petunjuk Pengisian Angket**

Berikanlah skor dari setiap pernyataan berikut ini sesuai dengan kondisi yang sebenarnya, dengan cara memberi nilai 1-100 pada kolom yang sudah disediakan.

### **II. IDENTITAS RESPONDEN**

Nama ( Penilai ) :

Posisi :

Nama *Daily Worker* ( yang dinilai ) :

Status Pekerjaan :

Umur :



<b>No</b>	<b>Indikator</b>	<b>Nilai minimum yang diharapkan</b>	<b>Nilai Daily Worker saat pertama kali bekerja</b>
1.	Kemampuan menggunakan alat pemotong ( pisau / gunting )		
2.	Kemampuan menggunakan alat pengiris ( <i>meat / bread</i> )		
3.	Kemampuan menggunakan alat parutan		
4.	Kemampuan mengoperasikan kompor		
5.	Kemampuan produksi makanan		
6.	Kemampuan tehnik pengolahan		
7.	Kemampuan pelayanan terhadap <i>customer</i>		
8.	Kemampuan mengelola sanitasi <i>hygiene</i>		
9.	Kemampuan berbicara		
10.	Kemampuan manajemen waktu		
11.	Kemampuan aktif mendengarkan		
12.	Kemampuan penalaran		
13.	Kemampuan berkomunikasi		
14.	Pengendalian diri		
15.	Adaptasi / fleksibilitas		
16.	Ketekunan		
17.	Kemandirian		

### C. ANGKET PENILAIAN KOMPETENSI WAITER LULUSAN FRESH GRADUATE SMK JURUSAN TATA BOGA

Bersama ini saya meminta kesediaan Anda untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang Anda berikan merupakan bantuan yang sangat berarti bagi saya dalam menyelesaikan penelitian ini. Atas bantuan dan perhatian Anda, saya mengucapkan terima kasih.

Angket ini bertujuan untuk mengetahui nilai *waiter* lulusan *fresh graduate* ketika **pertama kali bekerja** di hotel ini.

*Fresh graduate* adalah sebuah status yang pasti disandang para lulusan yang baru selesai menempuh jenjang pendidikan di sekolah dan belum memiliki pengalaman kerja formal dalam batasan waktu maksimal hingga 1 tahun.

#### I. Petunjuk Pengisian Angket

Berikanlah skor dari setiap pernyataan berikut ini sesuai dengan kondisi yang sebenarnya, dengan cara memberi nilai 1-100 pada kolom yang sudah disediakan.

#### II. IDENTITAS RESPONDEN

Nama ( Penilai ) :

Posisi :

Nama *Waiter* ( yang dinilai ) :

Status Pekerjaan :

Umur :

No	Indikator	Nilai minimum yang diharapkan	Nilai Waiter saat pertama kali bekerja
1.	<i>Commercial use cutlery</i>		
2.	<i>Commercial use food slicer</i>		
3.	Kemampuan membawa nampan		
4.	Kemampuan membuka botol anggur		
5.	Kemampuan pelayanan terhadap <i>customer</i>		
6.	Kemampuan berbahasa Inggris		
7.	Kemampuan mengikuti prosedur kesehatan, keselamatan dan keamanan di tempat kerja		
8.	Kemampuan penjualan dan pemasaran		
9.	Kemampuan mendengarkan secara aktif		
10.	Kemampuan berorientasi terhadap layanan		
11.	Kemampuan bersosialisasi		
12.	Kemampuan memulai percakapan dengan tamu		
13.	Kemampuan berkoordinasi dengan staf lain		
14.	Kemampuan memahami komunikasi lisan		
15.	Kemampuan berbicara dengan jelas		
16.	Stamina		
17.	Kemampuan mendapatkan informasi		
18.	Kemampuan mempromosikan produk dan jasa kepada pelanggan		

<b>No</b>	<b>Indikator</b>	<b>Nilai minimum yang diharapkan</b>	<b>Nilai Waiter saat pertama kali bekerja</b>
19.	Kemampuan berkomunikasi dengan supervisor , rekan kerja , atau bawahan		
20.	Minat wirausaha		
21.	Kemampuan pengendalian diri		
22.	Kemampuan adaptasi / fleksibilitas		
23.	Ketekunan		
24.	Kemandirian		

## **ANGKET PENILAIAN KEBUTUHAN TENAGA KERJA *FRESH GRADUATE* SMK JURUSAN TATA BOGA**

Industri pariwisata nasional yang terus mengalami pertumbuhan tentunya memiliki imbas terhadap bisnis perhotelan yang merupakan salah satu sarana pokok kepariwisataan (*main tourism superstructures*). Dengan meningkatnya industri pariwisata, peluang untuk bekerja di hotel cukup terbuka. Pertumbuhan hotel yang pesat membutuhkan tenaga kerja yang banyak, sehingga kebutuhan ketenagakerjaan di hotel sangat tinggi terutama di bidang *food and beverage*.

Sehubungan dengan penelitian saya yang berjudul Analisis kebutuhan tenaga kerja *fresh graduate* lulusan SMK jurusan Tata Boga pada bidang *Food And Beverage* di Hotel bintang empat kota Yogyakarta, maka saya membutuhkan bantuan bapak/ibu selaku HRD di hotel ini untuk menjawab pertanyaan guna memenuhi informasi dalam penelitian ini.

Nama :

Jabatan :

Tanda tangan :

No	Posisi	Total karyawan saat ini	Jumlah posisi yang bisa diisi oleh lulusan			
			SMK <i>fresh graduate</i> *	SMK dengan pengalaman kerja	D3 <i>fresh graduate</i> *	D3 dengan pengalaman kerja
1.	<i>Chef</i>					
2.	<i>Daily worker</i>					
3.	<i>Waiter</i>					

*\*Fresh graduate* adalah lulusan yang baru selesai menempuh jenjang pendidikan di sekolah maksimal 1 tahun dan belum memiliki pengalaman kerja.

Nama Responden Yang Dinilai	
Agus S	Arista
Tony	Anita H
Muthias A	Rinjani D
Imron P	Tomy H
Devi T	Nindia R
Zulfikar	Yanto
Muhammad R	Agnes
Tegar A	Boby F
Andre R	Haris S
Danil	Bayu A
Khusnul R	Ega
Bella A	Andhika
Adhelia	Intan S
Dyah Ayu	Yanti
Rahayu E	Shinta
Marisa P	
Dhidan F	
Sigit P	
Yunita P	
Kadek P	
Hermawan	
Budi W	
Swastika	
Beny K	
Adi N	
Rohman A	
Rudianto	
Adam L	
Firman B	
Aprilia I	
Wahyuni	
Fahrul H	
Dwi M	
Bagas T	
Dhanang	
Hariadi	
Indah R	
Putri K	
Bondan K	

### SURAT KETERANGAN VALIDASI INSTRUMEN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Wika Rinawati, M.Pd

NIP : 19760424 200112 2 002

Menyatakan bahwa instrument penelitian dan skripsi yang berjudul "**Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja *Fresh Graduate* Lulusan SMK Jurusan Tata Boga pada Bidang *Food and Beverage* di Hotel Bintang Empat Kota Yogyakarta**" dari mahasiswa :

Nama : Gunawan Widodo

NIM : 135112470713

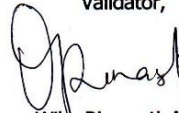
Sudah siap/ belum siap)\* digunakan untuk pengambilan data yang dibutuhkan dalam penelitian dengan catatan sebagai berikut :

1. ....  
.....  
.....
2. ....  
.....  
.....
3. ....  
.....  
.....

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 21 Februari 2016

Validator,



Wika Rinawati, M.Pd.

NIP. 19760424 200112 2 002

NB: )\* coret yang tidak perlu



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA  
**FAKULTAS TEKNIK**

Alamat : Kampus Karangmalang, Yogyakarta, 55281

Telp. (0274) 586168 psw. 276,289,292 (0274) 586734 Fax. (0274) 586734

website : <http://ft.uny.ac.id> e-mail: [ft@uny.ac.id](mailto:ft@uny.ac.id) ; [teknik@uny.ac.id](mailto:teknik@uny.ac.id)



Nomor : 2960/H34/PL/2015

04 Desember 2015

Lamp. : -

Hal : Ijin Survey/Observasi

Yth.

Pimpinan Hotel Jambu Luwuk

Jl. Gajah Mada No.67 Pakualam

Kota Yogyakarta

DIY

Dalam rangka Tugas Akhir Skripsi kami mohon dengan hormat bantuan Saudara memberikan Ijin untuk melaksanakan Survey/Observasi dengan fokus Permasalahan: Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja Fresh Graduate Lulusan SMK Jurusan Tata Boga pada Bidang Food and Beverage di Hotel Bintang Empat Kota Yogyakarta, bagi mahasiswa Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta tersebut di bawah ini:

No.	Nama	NIM	Jurusan	Lokasi
1	Gunawan Widodo	13511247013	Pend. Teknik Boga - S1	Hotel Jambu Luwuk

Dosen Pembimbing/Dosen Pengampu :

Nama : Andian Ari Anggraeni, M.Sc.

NIP : 19780911 200212 2 002

Adapun pelaksanaan Survey/Observasi dilakukan pada Tanggal 7 - 14 Desember 2015.

Demikian permohonan ini, atas bantuan dan kerjasama yang baik selama ini, kami mengucapkan terima kasih.

Wakil Dekan I

Dr. Widarto, M.Pd.

NIP. 19631230 198812 1 001

Tembusan :  
Ketua Jurusan





KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA  
**FAKULTAS TEKNIK**

Alamat : Kampus Karangmalang, Yogyakarta, 55281

Telp. (0274) 586168 psw. 276,289,292 (0274) 586734 Fax. (0274) 586734

website : <http://ft.uny.ac.id> e-mail: [ft@uny.ac.id](mailto:ft@uny.ac.id) ; [teknik@uny.ac.id](mailto:teknik@uny.ac.id)



Certificate No: QSC 00592

Nomor : 2962/H34/PL/2015

04 Desember 2015

Lamp. : -

Hal : Ijin Survey/Observasi

Yth.

Pimpinan Hotel Inna Garuda

Jl. Malioboro No.60

Kota Yogyakarta

DIY

Dalam rangka Tugas Akhir Skripsi kami mohon dengan hormat bantuan Saudara memberikan Ijin untuk melaksanakan Survey/Observasi dengan fokus Permasalahan: Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja Fresh Graduate Lulusan SMK Jurusan Tata Boga pada Bidang Food and Beverage di Hotel Bintang Empat Kota Yogyakarta, bagi mahasiswa Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta tersebut di bawah ini:

No.	Nama	NIM	Jurusan	Lokasi
1	Gunawan Widodo	13511247013	Pend. Teknik Boga - S1	Hotel Inna Garuda

Dosen Pembimbing/Dosen Pengampu :

Nama : Andian Ari Anggraeni, M.Sc.

NIP : 19780911 200212 2 002

Adapun pelaksanaan Survey/Observasi dilakukan pada Tanggal 7 - 14 Desember 2015.

Demikian permohonan ini, atas bantuan dan kerjasama yang baik selama ini, kami mengucapkan terima kasih.

Wakil Dekan I

Dr. Widarto, M.Pd.

NIP. 19631230 198812 1 001

Tembusan :  
Ketua Jurusan



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI  
**UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA**  
**FAKULTAS TEKNIK**

Alamat : Kampus Karangmalang, Yogyakarta, 55281

Telp. (0274) 586168 psw. 276,289,292 (0274) 586734 Fax. (0274) 586734

website : <http://ft.uny.ac.id> e-mail: [ft@uny.ac.id](mailto:ft@uny.ac.id) ; [teknik@uny.ac.id](mailto:teknik@uny.ac.id)



Nomor : 2964/H34/PL/2015

04 Desember 2015

Lamp. : -

Hal : Ijin Survey/Observasi

Yth.  
Pimpinan Hotel Santika Premiere  
Jl. Jendral Sydirman No.19  
Kota Yogyakarta  
DIY

Dalam rangka Tugas Akhir Skripsi kami mohon dengan hormat bantuan Saudara memberikan Ijin untuk melaksanakan Survey/Observasi dengan fokus Permasalahan: Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja Fresh Graduate Lulusan SMK Jurusan Tata Boga pada Bidang Food and Beverage di Hotel Bintang Empat Kota Yogyakarta, bagi mahasiswa Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta tersebut di bawah ini:

No.	Nama	NIM	Jurusan	Lokasi
1	Gunawan Widodo	13511247013	Pend. Teknik Boga - S1	Hotel Santika Premiere

Dosen Pembimbing/Dosen Pengampu :

Nama : Andian Ari Anggraeni, M.Sc.

NIP : 19780911 200212 2 002

Adapun pelaksanaan Survey/Observasi dilakukan pada Tanggal 7 - 14 Desember 2015.

Demikian permohonan ini, atas bantuan dan kerjasama yang baik selama ini, kami mengucapkan terima kasih.

Wakil Dekan I

Dr. Widarto, M.Pd.  
NIP. 19631230 198812 1 001

Tembusan :  
Ketua Jurusan



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA  
**FAKULTAS TEKNIK**

Alamat : Kampus Karangmalang, Yogyakarta, 55281

Telp. (0274) 586168 psw. 276,289,292 (0274) 586734 Fax. (0274) 586734

website : <http://ft.uny.ac.id> e-mail: [ft@uny.ac.id](mailto:ft@uny.ac.id) ; [teknik@uny.ac.id](mailto:teknik@uny.ac.id)



Certificate No: QSC 00592

Nomor : 2961/H34/PL/2015  
Lamp. : -  
Hal : Ijin Survey/Observasi

04 Desember 2015

Yth.  
Pimpinan Hotel Novotel  
Jl. Jendral Sudirman No.89  
Kota Yogyakarta  
DIY

Dalam rangka Tugas Akhir Skripsi kami mohon dengan hormat bantuan Saudara memberikan Ijin untuk melaksanakan Survey/Observasi dengan fokus Permasalahan: Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja Fresh Graduate Lulusan SMK Jurusan Tata Boga pada Bidang Food and Beverage di Hotel Bintang Empat Kota Yogyakarta, bagi mahasiswa Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta tersebut di bawah ini:

No.	Nama	NIM	Jurusan	Lokasi
1	Gunawan Widodo	13511247013	Pend. Teknik Boga - S1	Hotel Novotel

Dosen Pembimbing/Dosen Pengampu :

Nama : Andian Ari Anggraeni, M.Sc.

NIP : 19780911 200212 2 002

Adapun pelaksanaan Survey/Observasi dilakukan pada Tanggal 7 - 14 Desember 2015.

Demikian permohonan ini, atas bantuan dan kerjasama yang baik selama ini, kami mengucapkan terima kasih.

Wakil Dekan I

Dr. Widarto, M.Pd.

NIP. 19631230 198812 1 0014

Tembusan :  
Ketua Jurusan





KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA

**FAKULTAS TEKNIK**

Alamat : Kampus Karangmalang, Yogyakarta, 55281

Telp. (0274) 586168 psw. 276,289,292 (0274) 586734 Fax. (0274) 586734

website : <http://ft.uny.ac.id> e-mail: [ft@uny.ac.id](mailto:ft@uny.ac.id) ; [teknik@uny.ac.id](mailto:teknik@uny.ac.id)



Certificate No: QSC 00592

Nomor : 0306/H34/PL/2016

25 Februari 2016

Lamp. : -

Hal : Ijin Penelitian

Yth.

- 1 . Gubernur DIY c.q. Biro Administrasi Pembangunan Setda DIY
- 2 . Gubernur Provinsi DIY c.q. Ka. Bappeda Provinsi DIY
- 3 . Walikota Kota Yogyakarta c.q. Kepala Badan Pelayanan Terpadu Kota Yogyakarta
- 4 . Kepala Dinas Pendidikan, Pemuda , dan Olahraga Provinsi DIY
- 5 . Kepala Dinas Pendidikan, Pemuda , dan Olahraga Kota Yogyakarta
- 6 . Pimpinan Hotel Novotel

Dalam rangka pelaksanaan Tugas Akhir Skripsi kami mohon dengan hormat bantuan Saudara memberikan ijin untuk melaksanakan penelitian dengan judul Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja Fresh Graduate Lulusan SMK Jurusan Tata Boga pada Bidang Food and Beverage di Hotel Bintang Empat Kota Yogyakarta, bagi Mahasiswa Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta tersebut di bawah ini:

No.	Nama	NIM	Jurusan	Lokasi
1	Gunawan Widodo	13511247013	Pend. Teknik Boga - S1	Hotel Novotel

Dosen Pembimbing/Dosen Pengampu :

Nama : Andian Ari Anggraeni, M.Sc.

NIP : 19780911 200212 2 002

Adapun pelaksanaan penelitian dilakukan mulai Tanggal 26 Februari 2016 s/d 27 Maret 2016.

Demikian permohonan ini, atas bantuan dan kerjasama yang baik selama ini, kami mengucapkan terima kasih.

Wakil Dekan I

Dr. Widarto, M.Pd.

NIP. 19631230 198812 1 001

Tembusan :  
Ketua Jurusan



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA  
**FAKULTAS TEKNIK**

Alamat : Kampus Karangmalang, Yogyakarta, 55281

Telp. (0274) 586168 psw. 276,289,292 (0274) 586734 Fax. (0274) 586734

website : <http://ft.uny.ac.id> e-mail: [ft@uny.ac.id](mailto:ft@uny.ac.id) ; [teknik@uny.ac.id](mailto:teknik@uny.ac.id)



Certificate No: QSC 00592

Nomor : 0303/H34/PL/2016

25 Februari 2016

Lamp. :

Hal : Ijin Penelitian

Yth.

- 1 . Gubernur DIY c.q. Biro Administrasi Pembangunan Setda DIY
- 2 . Gubernur Provinsi DIY c.q. Ka. Bappeda Provinsi DIY
- 3 . Walikota Kota Yogyakarta c.q. Kepala Badan Pelayanan Terpadu Kota Yogyakarta
- 4 . Kepala Dinas Pendidikan, Pemuda , dan Olahraga Provinsi DIY
- 5 . Kepala Dinas Pendidikan, Pemuda , dan Olahraga Kota Yogyakarta
- 6 . Pimpinan Hotel Inna Garuda

Dalam rangka pelaksanaan Tugas Akhir Skripsi kami mohon dengan hormat bantuan Saudara memberikan ijin untuk melaksanakan penelitian dengan judul Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja Fresh Graduate Lulusan SMK Jurusan Tata Boga pada Bidang Food and Beverage di Hotel Bintang Empat Kota Yogyakarta, bagi Mahasiswa Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta tersebut di bawah ini:

No.	Nama	NIM	Jurusan	Lokasi
1	Gunawan Widodo	13511247013	Pend. Teknik Boga - S1	Hotel Inna Garuda

Dosen Pembimbing/Dosen Pengampu :

Nama : Andian Ari Anggraeni, M.Sc.

NIP : 19780911 200212 2 002

Adapun pelaksanaan penelitian dilakukan mulai Tanggal 26 Februari 2016 s/d 27 Maret 2016.

Demikian permohonan ini, atas bantuan dan kerjasamanya yang baik selama ini, kami mengucapkan terima kasih.

Wakil Dekan I  
  
Dr. Widarto, M.Pd.  
NIP. 19631230 198812 1 001

Tembusan :  
Ketua Jurusan



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA  
**FAKULTAS TEKNIK**

Alamat : Kampus Karangmalang, Yogyakarta, 55281

Telp. (0274) 586168 psw. 276,289,292 (0274) 586734 Fax. (0274) 586734

website : <http://ft.uny.ac.id> e-mail: [ft@uny.ac.id](mailto:ft@uny.ac.id) ; [teknik@uny.ac.id](mailto:teknik@uny.ac.id)



Certificate No: QSC 00592

Nomor : 0304/H34/PL/2016

25 Februari 2016

Lamp. : -

Hal : Ijin Penelitian

Yth.

- 1 . Gubernur DIY c.q. Biro Administrasi Pembangunan Setda DIY
- 2 . Gubernur Provinsi DIY c.q. Ka. Bappeda Provinsi DIY
- 3 . Walikota Kota Yogyakarta c.q. Kepala Badan Pelayanan Terpadu Kota Yogyakarta
- 4 . Kepala Dinas Pendidikan, Pemuda , dan Olahraga Provinsi DIY
- 5 . Kepala Dinas Pendidikan, Pemuda , dan Olahraga Kota Yogyakarta
- 6 . Pimpinan Hotel Santika Premiere

Dalam rangka pelaksanaan Tugas Akhir Skripsi kami mohon dengan hormat bantuan Saudara memberikan ijin untuk melaksanakan penelitian dengan judul Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja Fresh Graduate Lulusan SMK Jurusan Tata Boga pada Bidang Food and Beverage di Hotel Bintang Empat Kota Yogyakarta, bagi Mahasiswa Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta tersebut di bawah ini:

No.	Nama	NIM	Jurusan	Lokasi
1	Gunawan Widodo	13511247013	Pend. Teknik Boga - S1	Hotel Santika Premiere

Dosen Pembimbing/Dosen Pengampu :

Nama : Andian Ari Anggraeni, M.Sc.

NIP : 19780911 200212 2 002

Adapun pelaksanaan penelitian dilakukan mulai Tanggal 26 Februari 2016 s/d 27 Maret 2016.

Demikian permohonan ini, atas bantuan dan kerjasama yang baik selama ini, kami mengucapkan terima kasih.

Wakil Dekan I

Dr. Widarto, M.Pd.

NIP. 19631230 198812 1 001

Tembusan :  
Ketua Jurusan





KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA  
**FAKULTAS TEKNIK**

Alamat : Kampus Karangmalang, Yogyakarta, 55281

Telp. (0274) 586168 psw. 276,289,292 (0274) 586734 Fax. (0274) 586734

website : <http://ft.uny.ac.id> e-mail: [ft@uny.ac.id](mailto:ft@uny.ac.id) ; [teknik@uny.ac.id](mailto:teknik@uny.ac.id)



Certificate No: QSC 00592

Nomor : 0305/H34/PL/2016

25 Februari 2016

Lamp. : -

Hal : Ijin Penelitian

Yth.

- 1 . Gubernur DIY c.q. Biro Administrasi Pembangunan Setda DIY
- 2 . Gubernur Provinsi DIY c.q. Ka. Bappeda Provinsi DIY
- 3 . Walikota Kota Yogyakarta c.q. Kepala Badan Pelayanan Terpadu Kota Yogyakarta
- 4 . Kepala Dinas Pendidikan, Pemuda , dan Olahraga Provinsi DIY
- 5 . Kepala Dinas Pendidikan, Pemuda , dan Olahraga Kota Yogyakarta
- 6 . Pimpinan Hotel Jambu Luwuk

Dalam rangka pelaksanaan Tugas Akhir Skripsi kami mohon dengan hormat bantuan Saudara memberikan ijin untuk melaksanakan penelitian dengan judul Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja Fresh Graduate Lulusan SMK Jurusan Tata Boga pada Bidang Food and Beverage di Hotel Bintang Empat Kota Yogyakarta, bagi Mahasiswa Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta tersebut di bawah ini:

No.	Nama	NIM	Jurusan	Lokasi
1	Gunawan Widodo	13511247013	Pend. Teknik Boga - S1	Hotel Jambu Luwuk

Dosen Pembimbing/Dosen Pengampu :

Nama : Andian Ari Anggraeni, M.Sc.

NIP : 19780911 200212 2 002

Adapun pelaksanaan penelitian dilakukan mulai Tanggal 26 Februari 2016 s/d 27 Maret 2016.

Demikian permohonan ini, atas bantuan dan kerjasama yang baik selama ini, kami mengucapkan terima kasih.

Wakil Dekan I

Dr. Widarto, M.Pd.

NIP. 19631230 198812 1 001

Tembusan :  
Ketua Jurusan

Nama	AGS	TN	KDK	HRN	BD	DW	BGS	DAG	YT	AGN	BB
P1	75	60	60	45	54	70	75	60	70	80	72
P2	70	75	70	40	74	70	67	55	60	80	71
P3	70	85	80	55	67	75	50	64	77	70	75
P4	70	85	80	70	50	60	60	65	80	65	74
P5	75	75	76	57	76	80	65	60	60	60	76
P6	70	80	75	66	65	60	78	75	70	75	77
P7	70	75	70	78	73	80	67	65	75	80	79
P8	70	65	80	88	66	65	66	67	75	85	76
P9	70	70	90	75	74	65	60	70	65	76	82
P10	70	80	89	67	74	60	55	64	74	66	79
P11	65	70	75	71	56	80	65	67	70	90	84
P12	65	65	75	67	64	70	78	65	80	70	83
P13	70	65	90	75	77	80	60	60	60	80	73
P14	80	75	85	60	67	75	70	75	80	65	77
P15	65	85	85	68	89	65	50	60	65	75	76
P16	70	85	80	60	78	80	65	64	72	65	83
P17	70	90	63	65	69	70	86	79	60	60	81
P18	65	80	95	55	76	60	87	60	66	78	82
P19	70	80	70	60	65	70	50	76	70	67	83
P20	65	70	80	65	65	70	60	65	67	78	81
P21	70	80	87	59	74	60	50	60	77	79	83
P22	70	75	75	73	78	70	55	78	67	80	82
P23	70	80	80	50	65	70	50	80	60	85	81
P24	70	80	90	50	76	70	55	70	65	65	81
P25	60	75	85	76	79	80	59	67	75	76	82
P26	60	80	90	68	68	70	60	70	76	70	83
P27	75	75	80	87	70	60	68	80	80	85	81
P28	70	85	95	77	78	90	74	66	70	67	82
P29	70	80	80	57	60	80	78	74	76	83	79
P30	65	80	80	74	58	80	68	76	66	60	85
P31	75	75	70	73	70	80	70	80	76	65	83
P32	75	75	70	65	72	70	78	83	67	70	81
P33	70	75	70	87	65	80	65	72	76	73	79
P34	60	85	70	78	50	60	89	65	65	74	76
P35	65	90	65	57	56	70	71	80	80	80	79
P36	80	90	70	50	67	80	50	60	83	79	81
P37	75	80	70	56	76	80	52	72	70	80	83



Nama	AGS	TN	KDK	HRN	BD	DW	BGS	DAG	YT	AGN	BB
p1	85	70	75	80	70	80	80	70	88	70	70
p2	85	80	67	80	70	80	80	75	67	65	72
p3	80	90	79	80	70	80	80	70	80	67	73
p4	85	90	80	85	75	90	85	75	76	70	77
p5	80	85	87	70	70	70	80	80	67	85	80
p6	85	90	78	70	70	80	75	70	68	67	75
p7	65	85	85	70	70	70	75	67	70	90	81
p8	80	70	67	80	75	60	80	76	74	80	78
p9	80	75	59	70	75	60	80	78	70	83	81
p10	65	85	77	70	75	70	80	77	76	75	82
p11	60	80	76	70	70	80	85	85	67	95	83
p12	70	80	80	70	70	80	75	75	85	85	85
p13	65	75	87	70	70	90	80	70	75	80	70
p14	75	85	90	80	75	90	80	85	85	69	78
p15	70	90	85	80	75	80	80	65	70	80	79
p16	75	90	79	80	75	80	80	77	76	67	80
p17	80	85	63	80	70	80	75	84	70	80	81
p18	75	80	65	80	70	70	80	66	85	70	82
p19	75	80	80	80	75	80	80	82	76	80	85
p20	80	85	82	82	75	80	80	70	80	67	86
p21	75	90	78	70	70	80	80	78	67	68	82
p22	80	85	78	70	75	80	80	60	80	91	81
p23	85	80	69	70	75	80	80	78	75	90	83
p24	75	75	83	80	75	80	80	81	70	70	79
p25	70	80	70	70	70	70	75	85	60	80	81
p26	85	75	76	75	70	80	75	64	66	85	85
p27	70	90	90	75	70	70	75	82	75	94	83
p28	75	90	88	75	70	80	75	70	85	88	85
p29	60	67	68	70	75	90	75	80	87	90	82
p30	85	76	76	70	70	70	75	82	70	77	84
p31	70	77	77	70	75	90	75	77	80	86	86
p32	80	84	64	70	70	90	75	80	78	80	82
p33	70	80	70	75	70	80	75	75	77	80	83
p34	80	85	80	75	70	90	75	70	70	80	79
p35	70	68	76	75	70	60	75	86	65	85	81
p36	75	77	75	75	70	80	75	67	77	93	85
p37	80	83	80	70	70	90	75	80	76	80	87

## ANGKET PENILAIAN KEBUTUHAN TENAGA KERJA FRESH GRADUATE SMK JURUSAN TATA BOGA

Industri pariwisata nasional yang terus mengalami pertumbuhan tentunya memiliki imbas terhadap bisnis perhotelan yang merupakan salah satu sarana pokok kepariwisataan (*main tourism superstructures*). Dengan meningkatnya industri pariwisata, peluang untuk bekerja di hotel cukup terbuka. Pertumbuhan hotel yang pesat membutuhkan tenaga kerja yang banyak, sehingga kebutuhan ketenagakerjaan di hotel sangat tinggi terutama di bidang *food and beverage*.

Sehubungan dengan penelitian saya yang berjudul Analisis kebutuhan tenaga kerja *fresh graduate* lulusan SMK jurusan Tata Boga pada bidang *Food And Beverage* di Hotel bintang empat kota Yogyakarta, maka saya membutuhkan bantuan bapak/ibu selaku HRD di hotel ini untuk menjawab pertanyaan guna memenuhi informasi dalam penelitian ini.

Nama : Bambang Susilo S.H.

Jabatan : HRD

Tanda tangan :

No	Posisi	Total karyawan saat ini	Jumlah posisi yang bisa diisi oleh lulusan			
			SMK <i>fresh graduate</i> *	SMK dengan pengalaman kerja	D3 <i>fresh graduate</i> *	D3 dengan pengalaman kerja
1.	<i>Chef</i>	12	1	3	2	4
2.	<i>Daily worker</i>	8	2	2	3	3
3.	<i>Waiter</i>	11	2	2	3	3

\**Fresh graduate* adalah lulusan yang baru selesai menempuh jenjang pendidikan di sekolah maksimal 6 bulan dan belum memiliki pengalaman kerja.



PEMERINTAHAN KOTA YOGYAKARTA

DINAS PERIZINAN

Jl. Kenari No. 56 Yogyakarta 55165 Telepon 514448, 515865, 515866, 515866, 562682

Fax (0274) 555241

E-MAIL : perizinan@jogjakota.go.id

HOTLINE SMS : 081227625000 HOT LINE EMAIL : upik@jogjakota.go.id

WEBSITE : www.perizinan.jogjakota.go.id

SURAT IZIN

NOMOR : 070/0762

1423/34

- Membaca Surat : Dari Surat izin/ Rekomendasi dari Gubernur Kepala Daerah Istimewa Yogyakarta  
Nomor : 070/REG/V/706/2/2016 Tanggal : 26 Februari 2016
- Mengingat : 1. Peraturan Gubernur Daerah istimewa Yogyakarta Nomor : 18 Tahun 2009 tentang Pedoman Pelayanan Perizinan, Rekomendasi Pelaksanaan Survei, Penelitian, Pendataan, Pengembangan, Pengkajian dan Studi Lapangan di Daerah Istimewa Yogyakarta;  
2. Peraturan Daerah Kota Yogyakarta Nomor 10 Tahun 2008 tentang Pembentukan, Susunan, Kedudukan dan Tugas Pokok Dinas Daerah;  
3. Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 29 Tahun 2007 tentang Pemberian Izin Penelitian, Praktek Kerja Lapangan dan Kuliah Kerja Nyata di Wilayah Kota Yogyakarta;  
4. Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 85 Tahun 2008 tentang Fungsi, Rincian Tugas Dinas Perizinan Kota Yogyakarta;  
5. Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 20 tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Perizinan pada Pemerintah Kota Yogyakarta;
- Dijinkan Kepada : Nama : GUNAWAN WIDODO  
No. Mhs/ NIM : 13511247013  
Pekerjaan : Mahasiswa Fak. Teknik - UNY  
Alamat : Jalan Colombo No. 1 Yogyakarta  
Penanggungjawab : Andian Ari A, M.Sc.  
Keperluan : Melakukan Penelitian dengan judul Proposal : ANALISIS KEBUTUHAN TENAGA KERJA FRESH GRADUATE LULUSAN SMK JURUSAN TATA BOGA PADA BIDANG FOOD AND BEVERAGE DI HOTEL BINTANG EMPAT KOTA YOGYAKARTA
- Lokasi/Responden : Kota Yogyakarta  
Waktu : 26 Februari 2016 s/d 26 Mei 2016  
Lampiran : Proposal dan Daftar Pertanyaan  
Dengan Ketentuan : 1. Wajib Memberikan Laporan hasil Penelitian berupa CD kepada Walikota Yogyakarta (Cq. Dinas Perizinan Kota Yogyakarta)  
2. Wajib Menjaga Tata tertib dan menaati ketentuan-ketentuan yang berlaku setempat  
3. Izin ini tidak disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu kesetabilan pemerintahan dan hanya diperlukan untuk keperluan ilmiah  
4. Surat izin ini sewaktu-waktu dapat dibatalkan apabila tidak dipenuhinya ketentuan-ketentuan tersebut diatas

Kemudian diharap para Pejabat Pemerintahan setempat dapat memberikan bantuan seperlunya

Tanda Tangan  
Pemegang Izin

GUNAWAN WIDODO

Dikeluarkan di : Yogyakarta  
Pada Tanggal : 29-02-2016  
An. Kepala Dinas Perizinan  
Sekretaris  
Dis. HARDONO  
NIP. 195804101985031013

Tembusan Kepada :

- Yth 1. Walikota Yogyakarta (sebagai laporan)  
2. Ka. Biro Administrasi Pembangunan Setda DIY  
3. Pimp. Hotel Inna Garuda Yogyakarta  
4. Pimp. Hotel Santika Premiere Yogyakarta  
5. Pimp. Hotel Jambu Luwuk Yogyakarta  
6. Pimp. Hotel Novotel Yogyakarta  
7 Yhs





**PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA  
SEKRETARIAT DAERAH**

Kompleks Kepatihan, Danurejan, Telepon (0274) 562811 - 562814 (Hunting)  
YOGYAKARTA 55213

**SURAT KETERANGAN / IJIN**

070/REG/VI/706/2/2016

Membaca Surat : **WAKIL DEKAN I** Nomor : **0303/H34/PL/2016**  
Tanggal : **25 FEBRUARI 2016** Perihal : **IJIN PENELITIAN/RISET**

- Mengingat :
1. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2006, tentang Perizinan bagi Perguruan Tinggi Asing, Lembaga Penelitian dan Pengembangan Asing, Badan Usaha Asing dan Orang Asing dalam melakukan Kegiatan Penelitian dan Pengembangan di Indonesia;
  2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 20 Tahun 2011, tentang Pedoman Penelitian dan Pengembangan di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah;
  3. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 37 Tahun 2008, tentang Rincian Tugas dan Fungsi Satuan Organisasi di Lingkungan Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.
  4. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 18 Tahun 2009 tentang Pedoman Pelayanan Perizinan, Rekomendasi Pelaksanaan Survei, Penelitian, Pendataan, Pengembangan, Pengkajian, dan Studi Lapangan di Daerah Istimewa Yogyakarta.

**DIIJINKAN** untuk melakukan kegiatan survei/penelitian/pendataan/pengembangan/pengkajian/studi lapangan kepada:

Nama : **GUNAWAN WIDODO** NIP/NIM : **13511247013**  
Alamat : **FAKULTAS TEKNIK , PENDIDIKAN TEKNIK BOGA , UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA**  
Judul : **ANALISIS KEBUTUHAN TENAGA KERJA FRESH GRADUATE LULUSAN SMK JURUSAN TATA BOGA BIDANG FOOD AND BEVERAGE DI HOTEL BINTANG EMPAT KOTA YOGYAKARTA**  
Lokasi :  
Waktu : **26 FEBRUARI 2016 s/d 26 MEI 2016**

**Dengan Ketentuan**

1. Menyerahkan surat keterangan/ijin survei/penelitian/pendataan/pengembangan/pengkajian/studi lapangan \*) dari Pemerintah Daerah DIY kepada Bupati/Walikota melalui institusi yang berwenang mengeluarkan ijin dimaksud;
2. Menyerahkan soft copy hasil penelitiannya baik kepada Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta melalui Biro Administrasi Pembangunan Setda DIY dalam compact disk (CD) maupun mengunggah (upload) melalui website [adbang.jogjaprov.go.id](http://adbang.jogjaprov.go.id) dan menunjukkan cetakan asli yang sudah disahkan dan dibubuhi cap institusi;
3. Ijin ini hanya dipergunakan untuk keperluan ilmiah, dan pemegang ijin wajib mentaati ketentuan yang berlaku di lokasi kegiatan;
4. Ijin penelitian dapat diperpanjang maksimal 2 (dua) kali dengan menunjukkan surat ini kembali sebelum berakhir waktunya setelah mengajukan perpanjangan melalui website [adbang.jogjaprov.go.id](http://adbang.jogjaprov.go.id);
5. Ijin yang diberikan dapat dibatalkan sewaktu-waktu apabila pemegang ijin ini tidak memenuhi ketentuan yang berlaku.

Dikeluarkan di Yogyakarta  
Pada tanggal **26 FEBRUARI 2016**  
A.n Sekretaris Daerah  
Asisten Perekonomian dan Pembangunan  
Ub.  
Kepala Biro Administrasi Pembangunan



**Tembusan :**

1. GUBERNUR DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA (SEBAGAI LAPORAN)
2. WALIKOTA YOGYAKARTA C.Q DINAS PERIJINAN KOTA YOGYAKARTA
3. WAKIL DEKAN I , UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
4. YANG BERSANGKUTAN

**INNA Garuda**

Jl. Malioboro 60, Yogyakarta 55213  
Phone : (0274) 566353, 566322  
Fax : (0274) 563074  
E-mail : reservation@innagaruda.com  
Website : http://www.innagaruda.com



**SURAT KETERANGAN**  
**NO.003/IG-TRN/S.Ket/III/2016**

Yang bertanda tangan di bawah ini,

NAMA : BAMBANG SUSILO, SH  
NIP : 05916002  
JABATAN : MANPOWER MANAGER Inch.

Menerangkan bahwa,

NAMA : GUNAWAN WIDODO  
NIM : 13511247013  
FAKULTAS : TEKNIK  
JURUSAN : PEND. TEKNIK BOGA  
INSTITUSI : UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA

Telah selesai melakukan Penelitian dan pengambilan data di Inna Garuda pada 26 Februari sampai dengan 10 Maret 2016 dengan judul :

"ANALISIS KEBUTUHAN TENAGA KERJA FRESH GRADUATE LULUSAN SMK JURUSAN TATA BOGA PADA BIDANG FOOD AND BEVERAGE DI HOTEL BINTANG EMPAT KOTA YOGYAKARTA)"

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenarnya dan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 10 Maret 2016  
MANPOWER DEPARTMENT

A handwritten signature in blue ink over a circular blue stamp. The stamp contains the text "INNA GARUDA" and "MANPOWER DEPT." around a central logo.

**BAMBANG SUSILO, SH**  
**MANPOWER MANAGER Inch**

*Hotel with unique cordiality*



**DAFTAR NAMA DAN ALAMAT HOTEL BINTANG YANG BERSERTIFIKASI DI DIY  
TAHUN 2015**

No	NAMA HOTEL	ALAMAT	TELP/FAX	JML KAMAR	KLASIFI KASI	KET/JML
1	2	3	4	5	6	7
1.	HYATT REGENCY	Jl. Palagan Tentara Pelajar YK	869123/869586	269	B 5	Jumlah Kamar: 1518
2.	MELIA PUROSANI	Jl. M. Suryotomo 31 YK	589521/588076	280	B 5	
3.	SHERATON MUSTIKA	Jl. Laksda Adisucipto Km 8,7 YK	488588/484589	246	B 5	
4.	PHOENIX	Jl. Jend. Sudirman No. 9 YK	566617/558363	144	B 5	
5.	ROYAL AMBARUKMO	Jl. Laksda Adisucipto No. 81 YK	488488/488789	245	B 5	
6.	GRAND ASTON	Jl. Urip Sumoharjo No. 37 YK	566999/553999	141	B 5	
7.	EAŞTPARC	Jl. Laksda Adisucipto Km 6,5 Seturan, YK	4932000/4932222	193	B 5	
1.	GRAND QUALITY S	Jl. Laksda Adisucipto 48 YK	485005/489009	190	B 4	Jumlah Kamar: 1885
2.	JINNA GARUDA	Jl. Malioboro 60 YK	566353/563074	222	B 4	
3.	THE JAYAKARTA S	Jl. Laksda Adisucipto Km 8 YK	488418/485415	129	B 4	
4.	SAHID RAYA S	Jl. Babarsari Tambakbayan YK	488888/487710	111	B 4	
5.	SANTIKA PREMIERE	Jl. Jend. Sudirman 19 YK	563036/563669	148	B 4	
6.	NEW SAPHIR	Jl. Laksda Adi Sucipto 38 YK	566222/566220	206	B 4	
7.	JOGJAKARTA PLAZA S	Jl. Affandi Komplek Colombo YK	584222/584200	177	B 4	
8.	NOVOTEL	Jl. Jend. Sudirman 89 YK	580930/521200	200	B 4	
9.	ROS IN	Jl. Lingkar Selatan No. 110 YK	384543/389912	71	B 4	
10.	THE SAHID RICH S	Jl. Magelang Km 6 YK	5305888/5305999	180	B 4	
11.	JAMBULUWUK	Jl. Gajah Mada No. 67 Pakualaman YK	585655/585615	144	B 4	
12.	GRAND TJOKRO S	Jl. Gejayan No.37 YK	6429100/6429111	107	B 4	
1.	BRONGTO	Jl. Suryodiningratan 26 YK	382602/387022	64	B 3	Jumlah Kamar: 1559
2.	GRIYA PERSADA S	Jl. Boyong 99 Kaliurang Barat YK	4464401/4464403	44	B 3	
3.	IBIS MALIOBORO	Jl. Malioboro YK	516974/516977	148	B 3	
4.	LPP CONVENTION S	Jl. Demangan Baru 8 YK	588380/588908	50	B 3	
5.	MUTIARA	Jl. Malioboro No. 18 YK	563814/561201	121	B 3	
6.	PURI ARTHA S	Jl. Cendrawasih 36 YK	563288/562765	70	B 3	
7.	IBIS STYLES	Jl. Dagen No. 109 YK	588889/588763	112	B 3	
8.	ARJUNA	Jl. Mangkubumi No. 44 YK	513063/561862	72	B 3	
9.	ABADI	Jl. Pasar Kembang 49 YK	563435/513114	147	B 3	
10.	CAKRA KEMBANG S	Jl. Kaliurang Km 5,5 YK	586807/563008	56	B 3	
11.	CAKRA KUSUMA S	Jl. Kaliurang Km 5,2 No 25 YK	588066/550470	70	B 3	
12.	GOWONGAN INN	Jl. Gowongan Kidul No. 50 YK	541999/561460	60	B 3	
13.	THE GRAND PALACE	Jl. Mangkuyudan 32 YK	372388/417613	62	B 3	
14.	LPP GARDEN S	Jl. Perumas No. 1 Catur Tunggal, Depok, Sleman, YK	489185/484177	45	B 3	
15.	EDELWISE	Jl. Gejayan 17C, Sagan, YK	587111	95	B 3	
16.	GRAND ZURI	Jl. P. Mangkubumi	6429288	138	B 3	
17.	ATRIUM PREMIERE	Jl. Laksda Adisucipto No. 157 YK	55518/547249	105	B 3	
18.	DAIFAM FORTUNA	Jl. Dagen No 60 YK	6429888	100	B 3	
TOTAL KAMAR :				4962		



*Kitchen set, Set table restaurant, Menu BBQ Hotel Inna Garuda*



Hotel Novotel dan Hotel Inna Garuda